

**LES MESURES D'ACCÈS ET DE MAINTIEN DES FEMMES DANS
L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION**

RAPPORT D'ÉTAPE
DÉPOSÉ AU COMITÉ D'ENCADREMENT DU PROJET
CONSTRUIRE AVEC ELLES
EN MAI 2007

ANALYSE DE DONNÉES STATISTIQUES SECONDAIRES

**ÉVOLUTION DE LA PLACE DES FEMMES DANS LES PROGRAMMES DE FORMATION
MENANT À L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION,**
RÉFLEXIONS PRÉLIMINAIRES SUR LEUR INTÉGRATION EN EMPLOI
ET PISTES D'ORIENTATION POUR LA POURSUITE DE LA RECHERCHE

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|--|----|
| Introduction | 6 |
| I Origine, nature et objectifs du partenariat syndical-patronal : réaliser un bilan de la situation pour améliorer l'intégration et le maintien en emploi des femmes œuvrant dans l'industrie de la construction | 6 |
| II Les Programmes d'accès à l'égalité (PAÉ) | 7 |
| III Les travaux entrepris en 1996 par le Comité sur l'accès des femmes dans l'industrie de la construction..... | 8 |
| IV Les mesures d'accès des femmes à l'industrie de la construction | 9 |
| Les mesures proposées en 1996 par le Comité | 9 |
| Bilan de l'implantation et de l'application des mesures proposées en 1996 par le Comité | 10 |
| V Méthode du volet 1 du Projet de recherche sur les mesures d'accès et de maintien des femmes dans l'industrie de la construction | 17 |
| 1.0 Les femmes dans les programmes de formation menant à l'industrie de la construction | 19 |
| 1.1. Les objectifs de formation du PAÉ définis en 1996 par les membres du Comité | 20 |
| 1.2. La correspondance entre les métiers et occupations de l'industrie de la construction et les programmes de formation du MELS | 24 |
| 1.3. Évolution de la proportion de femmes diplômées de 1998-1999 à 2004-2005 | 25 |
| 1.4. L'atteinte des objectifs de formation du PAÉ tels que définis par le Comité en 1996 | 29 |
| 1.5. Les déterminants de l'obtention du diplôme chez les femmes..... | 31 |
| 2.0 La situation des femmes un an après la diplomation – un indice des causes de désintérêt ou d'abandon des femmes pour certains programmes de formation et des difficultés rencontrées | 34 |
| 2.1 La représentativité des enquêtes Relance par rapport au nombre réel de diplômés | 35 |
| 2.2 L'intégration en emploi des femmes francophones ayant obtenu leur diplôme en 2004-2005..... | 36 |
| 2.3 L'intégration en emploi des femmes un an après la diplomation - étude comparative de l'évolution de la situation des femmes des cohortes de diplômées 1998-1999, 2002-2003 et 2004-2005..... | 46 |
| 3.0 L'accès des femmes aux métiers et occupations de la construction | 51 |
| 3.1 La Commission de la construction du Québec (CCQ) et son rôle dans l'industrie de la construction..... | 51 |
| 3.2 L'accès des femmes à l'industrie de la construction assujettie à la <i>Loi sur les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction</i> | 52 |
| 3.2.1 Les objectifs fixés par le Comité en 1996 | 52 |
| 3.2.2 L'atteinte des objectifs de 1996 | 53 |
| 3.3 Le maintien des femmes dans l'industrie de la construction assujettie | 56 |
| 3.3.1 Accès et maintien des femmes dans l'industrie de la construction de 1996 à 2006..... | 56 |
| 3.3.2 La part des femmes dans l'industrie de la construction assujettie de 1997 à 2006 | 58 |
| 3.3.3 Pistes de réflexions relatives au maintien des femmes dans l'industrie de la construction . | 61 |

| | | |
|-------|--|----|
| 4.0 | Constats et pistes de réflexion préliminaires | 64 |
| 4.1 | Faits saillants et principaux constats | 64 |
| 4.2 | Pistes de développement de la recherche quantitative..... | 67 |
| 4.2.1 | La formation professionnelle au secondaire | 67 |
| 4.2.2 | L'accès et le maintien des femmes dans l'industrie de la construction assujettie à la loi ... | 68 |
| 4.3 | Pistes de développement de la recherche qualitative..... | 69 |
| 4.3.1 | L'évolution de l'industrie de la construction assujettie | 69 |
| 4.3.2 | La formation professionnelle au secondaire | 69 |
| 4.3.3 | L'accès et le maintien des femmes dans l'industrie de la construction assujettie à la loi ... | 69 |
| | Bibliographie | 72 |
| | Annexe 1 Glossaire des termes de la CCQ..... | 73 |
| | Annexe 2 Définition des métiers | 74 |
| | Annexe 3 Liste des centres de formation professionnelles qui ont offert au moins un programme de formation lié à l'industrie de la construction de 2003 à 2007 | 85 |
| | Annexe 4 Définition des termes du Rapport d'enquête – La Relance au secondaire en formation professionnelle 2006..... | 88 |
| | Annexe 5 Plan d'analyse quantitative préliminaire | 89 |
| | Annexe 6 Questions formulées au début du projet de recherche et qui pourraient servir à élaborer les grilles d'entrevues | 91 |

INDEX DES TABLEAUX ET DES FIGURES

| | |
|--|----|
| Tableau 1 : Diagnostic préliminaire du degré de précision et de l'état de l'application des 18 mesures du PAÉ..... | 15 |
| Tableau 2 : Potentiel de femmes formées dans les métiers de l'industrie de la construction si 5 places par groupes leurs sont réservées – estimations de 1996 tirées du rapport du Comité..... | 23 |
| Tableau 3 : Relation entre les appellations d'emploi de la CCQ et les programmes de formation du MELS | 25 |
| Tableau 4 : Nombre de diplômés dans les programme de formation du MELS en fonction du sexe et de la langue d'enseignement de 1998-1999 à 2004-2005 | 27 |
| Tableau 5 : Proportion de femmes sur l'ensemble des diplômés - données officielles fournies par le MELS (francophones et anglophones) | 28 |
| Tableau 6 : Les écarts retrouvés par programme de formation entre les objectifs de diplomation de 1996 et le nombre de diplômes accordés à des femmes en 2004-2005 | 30 |
| Figure 1 : Relation entre la taille relative du programme de formation et la proportion de femmes diplômées qu'on y retrouve en 2004-2005..... | 32 |
| Tableau 7 : Relation entre la taille relative du programme de formation et la proportion de femmes diplômées qu'on y retrouve en 2004-2005..... | 33 |
| Tableau 8 : Représentation des diplômés francophones dans les enquêtes Relance 2000, 2003 et 2006..... | 36 |
| Tableau 9 : ENQUETE RELANCE 2006 – LA FORMATION PROFESSIONNELLE AU SECONDAIRE | 38 |
| Tableau 10 Indices comparatifs hommes/femmes – Relance 2006..... | 45 |
| Tableau 11 Indices comparatifs hommes/femmes – Relance 2003..... | 47 |

| | |
|---|----|
| Tableau 12 Indices comparatifs hommes/femmes – Relance 2000..... | 48 |
| Tableau 13 : ENQUETE RELANCE 2003 – LA FORMATION PROFESSIONNELLE AU SECONDAIRE | 49 |
| Tableau 14 : ENQUETE RELANCE 2000 – LA FORMATION PROFESSIONNELLE AU SECONDAIRE | 50 |
| Tableau 15 : Nombre de femmes et d'hommes ayant obtenu un diplôme permettant d'accéder à l'industrie de la construction de 1998-1999 à 2004-2005 (Source : MELS) | 54 |
| Tableau 16 : Les entrées à l'apprentissage de diplômés en fonction du sexe (Source : MELS)..... | 55 |
| Tableau 17 : Rapport entre les diplômes octroyés par le MELS de 1998 à 2006 et les premières entrées à l'apprentissage à la CCQ de 1998 à 2006 (Source : CCQ et MELS)..... | 55 |
| Tableau 18 A : Première entrée dans l'industrie de la construction de 1996 à 2005 en fonction du sexe (TAB CCQ 8,5*14)..... | 57 |
| Tableau 18 B : part de la main-d'œuvre active dans l'industrie de la construction de 1996 à 2006 selon le sexe (TAB CCQ 8,5*14)..... | 58 |
| Tableau 19 : Proportion de femmes parmi les salariés de la CCQ de 1997 à 2006 en fonction du métier ou de l'occupation | 60 |
| Tableau 20 : Nombre de personnes actives dans l'industrie pour une nouvelle entrée de 1996 à 2006 selon le sexe..... | 62 |
| Tableau 21 : Nombre de nouvelles entrées par rapport au nombres de personnes qui n'étaient plus inscrites au fichier par année selon le sexe | 63 |

MISE EN GARDE

Le lecteur doit considérer que ce document, rédigé par Marik Danvoye, en collaboration avec Marie-Josée Legault, est une analyse exploratoire de données statistiques secondaires et un résumé des documents consultés en date du 18 mai 2007 répertoriés dans la bibliographie.

Ce bilan n'est donc pas un rapport exhaustif sur l'état de l'accès et du maintien des femmes dans l'industrie de la construction, mais bien une synthèse sélective des informations contenues dans les documents disponibles, avant même que les acteurs impliqués dans l'application des mesures du programme d'accès à l'égalité (PAÉ) dans l'industrie de la construction ne soient consultés pour préciser ce qui a été fait ou ne l'a pas été.

Toute utilisation ultérieure des données présentées dans ce document doit donc être préalablement validée par l'instance (MELS, CCQ, etc.) qui a produit les données secondaires utilisées.

INTRODUCTION

I Origine, nature et objectifs du partenariat syndical-patronal : réaliser un bilan de la situation pour améliorer l'intégration et le maintien en emploi des femmes œuvrant dans l'industrie de la construction

La présence marginale des femmes dans l'industrie de la construction et les doléances exprimées par certaines femmes œuvrant au sein de cette industrie ont amené le groupe *Femmes regroupées en options non traditionnelles* (FRONT) à poser les hypothèses et les pistes de solutions suivantes :

- Si les recommandations de Programme d'Accès à l'Égalité (PAÉ) entérinées par la Commission de la Construction du Québec (CCQ) en mai 1996 permettaient de croire à des jours meilleurs pour les femmes dans l'industrie de la construction, il n'en demeure pas moins que les dix-huit (18) mesures adoptées par le Conseil d'Administration de la Commission de la Construction du Québec (CCQ) n'ont toujours pas atteint leur objectif.
- Une des principales faiblesses du programme serait que certaines mesures n'incombent pas à un responsable précis.
- La construction s'avère un milieu très complexe : la mobilité de la main-d'œuvre, la saisonnalité des emplois, le régime particulier de relations de travail et d'adhésion syndicale (négociation et accréditation sectorielle) de même que la diversité et la pluralité syndicale pourraient expliquer qu'il est difficile d'atteindre les objectifs initialement définis et d'assurer la mise en place des mesures nécessaires à l'accroissement du nombre de femmes accédant et se maintenant en emploi dans le secteur de la construction.
- Les actions entreprises à l'heure actuelle ne permettent pas de savoir s'il est plus efficace pour atteindre cet objectif de mettre en place des mesures clairement contraignantes ou de laisser aux acteurs du milieu une marge de manœuvre quant aux mesures à entreprendre et à la façon de les appliquer.

Partagées par la CSN-Construction et des employeurs de l'industrie, ces préoccupations ont mené au dépôt d'un projet partenarial patronal-syndical ayant pour objectif d'évaluer les résultats du programme d'accès à l'égalité (PAÉ) implanté en 1996, d'accroître le nombre de femmes dans l'industrie de la construction et d'en faciliter l'intégration dans des milieux de travail traditionnellement masculins.

Ce projet de partenariat syndical-patronal est divisé en deux phases :

- La phase I – *Projet de recherche sur les mesures d'accès et de maintien des femmes dans l'industrie de la construction*. Cette première phase comporte deux volets, soit :
 - le volet quantitatif, qui fait l'objet du présent rapport, et qui servira de base au développement de questions qui seront étudiées dans le cadre du volet qualitatif de la recherche;
 - le volet qualitatif, qui comportera des entrevues avec différents acteurs de l'industrie et des femmes œuvrant ou ayant œuvré dans l'industrie de la construction.

- En phase II, les partenaires de l'industrie de la construction développeront des stratégies d'intervention afin d'intervenir sur les facteurs problématiques repérés au cours de la phase I quant à la faible représentation des femmes dans les métiers et les occupations de l'industrie de la construction.

Identification des partenaires de l'industrie de la construction (phases I et II)

- *Femmes Regroupées en Options Non Traditionnelles* (FRONT) – organisme initiateur du projet et impliqué en tant que groupe conseil;
- la CSN - Construction et le Conseil Central Montréal Métropolitain (CCMM) de la CSN, volet condition féminine;
- les employeurs du milieu de la construction intéressés qui se sont jusqu'à maintenant associés au projet par une lettre d'appui à la démarche.

Identification des partenaires de la phase I - recherche

Le service aux collectivités de l'UQAM a été impliqué dans le projet, afin d'encadrer et de gérer le partenariat syndical-patronal.

Une professeure de la TÉLUQ- l'UQAM (Marie-Josée Legault) a pour sa part reçu le mandat de superviser la recherche dans le cadre de la phase I du projet partenarial.

II Les Programmes d'accès à l'égalité (PAÉ)

Selon la *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, un programme d'accès à l'égalité (PAÉ) se définit de la façon suivante¹ :

« Les programmes ont pour objet de rendre la composition du personnel d'une entreprise ou d'une organisation plus représentative des ressources humaines compétentes et disponibles sur le marché du travail.

De tels programmes comportent des mesures de redressement qui accordent, temporairement, des avantages préférentiels aux membres de groupes victimes de discrimination. Ces mesures tiennent compte des compétences requises par les emplois concernés. Elles ne consistent donc pas à embaucher, à promouvoir ou à former des individus uniquement en raison de leur appartenance à un groupe visé par les programmes d'accès à l'égalité.

¹ Source : <http://www.cdpdj.qc.ca/fr/programme-acces-egalite/index.asp?noeud1=1&noeud2=13&cle=0#programmes-acces-egalite>

Les mesures de redressement s'accompagnent de mesures d'égalité de chances qui consistent à éliminer du système d'emploi les obstacles qui ont pu contribuer à créer et à maintenir une situation de discrimination pour les membres des groupes visés.

L'éducation à la source de l'égalité

La formation est l'une des conditions premières d'accès à une réelle égalité des chances sur le marché du travail.

L'accès aux emplois qualifiés pour les membres des groupes visés par les programmes d'accès à l'égalité ne dépend donc pas uniquement des mesures mises en œuvre par les entreprises et les organisations, mais également de l'engagement même du système d'éducation à cet égard.

Un programme d'accès à l'égalité permet à l'organisation qui l'implante d'identifier et de supprimer les règles et pratiques du système d'emploi susceptibles d'être discriminatoires. Tout en comportant des mesures destinées à régler certains problèmes d'emploi des membres des groupes visés, un programme peut donc aussi avoir des effets bénéfiques pour l'ensemble du personnel de l'entreprise ou de l'organisation. »

III Les travaux entrepris en 1996 par le Comité sur l'accès des femmes dans l'industrie de la construction

Le Programme d'accès à l'égalité (PAÉ) des femmes dans l'industrie de la construction a été créé à la suite de pressions réalisées au début des années 1990 par des groupes de femmes sur les responsables de l'industrie de la construction et à une volonté de la ministre de l'Emploi de développer, en collaboration avec la Commission des droits de la personne, des mesures qui favoriseraient l'accès, le maintien et l'augmentation du nombre de femmes dans l'industrie de la construction.

Dans ce contexte, le Conseil d'administration de la *Commission de la construction du Québec* (CCQ) a créé en septembre 1995 un Comité sur l'accès des femmes à l'industrie de la construction (dans ce rapport, le terme « Comité », sans autre indication fait référence au Comité sur l'accès des femmes à l'industrie de la construction). Ce comité était composé de deux membres du Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction (CFPIC) de la CCQ, de deux membres de groupes de femmes, d'un membre de la Commission des droits de la personne du Québec et de deux représentants de la CCQ².

² Nous ne disposons d'aucune autre information concernant la provenance ou l'identité des membres du Comité.

Ce Comité avait pour mandat de « *procéder à l'établissement d'un diagnostic complet de la présence des femmes dans l'industrie de la construction et de proposer au Conseil d'administration un plan de redressement de la situation* ».

Toutes les informations relatives aux travaux et recommandations de ce Comité présentées dans le présent rapport sont donc issues du *Rapport du Comité sur l'accès des femmes à l'industrie de la construction* – Document préparé par la Direction de la formation professionnelle et la Direction de la qualification professionnelle de la CCQ en mai 1996.

IV Les mesures d'accès des femmes à l'industrie de la construction

Les mesures proposées en 1996 par le Comité

À la suite de cette démarche, 18 mesures ont été proposées par les membres du comité afin d'assurer l'accès et le maintien des femmes dans l'industrie de la construction :

MESURES VISANT LA FORMATION DES CANDIDATES « EN AMONT »

- M1 - Créer des outils visant à développer l'intérêt des femmes pour l'industrie de la construction.
- M2 - Travailler de concert avec les organismes gouvernementaux, communautaires et les groupes de femmes au développement de mesures incitatives pour les femmes désirant intégrer l'industrie de la construction.
- M3 - Développer un programme d'exploration technique des métiers et occupations de l'industrie de la construction.
- M4 - Développer un cours portant sur les réalités du métier à intégrer à la première session des programmes d'études (exigences du métier, réalités d'un chantier, etc.).
- M5 - Organiser des visites de chantiers avec les élèves de premier niveau secondaire afin de leur faire connaître et apprécier l'industrie de la construction.
- M6 - Développer une stratégie de communication et de promotion à l'égard de l'intégration des femmes dans les métiers et occupations.
- M7 - Réserver prioritairement 5 places (projet initial) ou un minimum de places aux femmes lors de l'inscription aux programmes d'études relatifs à l'industrie de la construction.

MESURES VISANT L'ACCÈS À L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

- M8 - Rendre disponible une liste d'entreprises désireuses d'embaucher de la main-d'œuvre féminine.
- M9 - Pour la CCQ, voir à prioriser la référence auprès des entreprises des femmes disponibles dans le métier ou l'occupation visé.
- M10 - Délivrer un certificat de compétence-apprenti aux femmes formées sur confirmation d'emploi d'un employeur (sans exigence d'une garantie d'emploi minimale de 150 heures dans une période de trois mois, mais plutôt dans une période de deux ans).

MESURES VISANT LE MAINTIEN DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

- M11 - Concevoir un code d'éthique sur les relations « hommes-femmes » sur les chantiers de construction remis à chaque personne embauchée par une entreprise œuvrant dans l'industrie de la construction.
- M12 - Développer un concept de mentorat (ou parrainage) permettant aux femmes d'être guidées.
- M13 - Stimuler la création de réseaux de soutien aux femmes de l'industrie de la construction.
- M14 - Diminuer le nombre d'heures de travail exigé pour le renouvellement d'un certificat de compétence occupation (CCO).

MESURE D'ACCÈS À L'EMPLOI

- M15 - Si et seulement si aucun résultat n'est atteint, le Comité, après évaluation, pourrait voir s'il faut pour les moyennes et grandes entreprises de l'industrie (10 salariés et plus), établir une obligation d'embauche de femmes formées.

MESURES D'ÉGALITÉ DES CHANCES « EN AVAL »

- M16 - Concevoir des programmes ou des cours de formation afin de sensibiliser les partenaires de l'industrie à la place des femmes sur les chantiers de construction.
- M17 - Développer des outils de sélection pour les entreprises administrés par ou impliquant la participation des femmes au processus de sélection.
- M18 - Concevoir une politique globale pour déssexualiser les textes légaux, réglementaires et officiels.

Bilan de l'implantation et de l'application des mesures proposées en 1996 par le Comité

Ciblant l'ensemble des acteurs de l'industrie, ces mesures sont parfois prescriptives ou contraignantes, parfois incitatives et volontaires. Certaines ciblent précisément les acteurs de l'industrie de la construction visés, alors que d'autres renvoient à l'industrie de la construction au sens large, sans cibler clairement les acteurs responsables de leur application.

Les constats qui suivent ont été réalisés principalement à partir de quatre documents, soit :

- les photocopies non référencées fournies par FRONT d'un document datant de 1999 réalisé par la CCQ : *Mesures visant à constituer un bassin de femmes formées pour l'industrie*;
- le document : *État de la situation du programme d'accès des femmes dans l'industrie de la construction - Mémoire d'information au CA*, CCQ 2000;
- le *Bilan mi-étape du programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction - Mémoire d'information au CA* réalisé en 2003 par la CCQ;
- le document *La présence des femmes dans la construction*, DRO - CCQ 2006.

Le lecteur doit cependant tenir compte que ces documents ne représentent pas nécessairement l'ensemble des informations relatives à l'application des mesures du PAÉ, mais bien les informations dont nous disposons avant même de cerner l'objet d'étude. Ainsi, le bilan présenté dans cette section est un résumé

de notre compréhension de la situation en date du 18 mai 2007. C'est à partir de ce bilan que nous avons par la suite orienté notre exploration de la situation des femmes dans l'industrie de la construction assujettie à la *Loi sur les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (ci-après désignée comme « la loi »).

Ce bilan n'est donc pas un rapport exhaustif sur l'état de l'application des mesures proposées par le Comité, mais bien une synthèse sélective des informations contenues dans les documents disponibles, avant même que les acteurs impliqués dans l'application des mesures du programme d'accès à l'égalité (PAÉ) dans l'industrie de la construction ne soient consultés pour préciser ce qui a été fait ou ne l'a pas été. Ces mesures ont été formulées en 1996 et les représentants de la CCQ, rencontrés le 14 mai 2007, nous ont mentionné être présentement en train d'étudier les modifications qu'ils pourraient leur apporter.

BILAN DES MESURES VISANT LA FORMATION DES CANDIDATES

Parmi les mesures proposées par le Comité en mai 1996, sept mesures touchaient directement ou indirectement la formation des femmes dans les métiers de la construction. De ces mesures :

- une était particulièrement ferme et recommandait de réserver un nombre précis de places aux femmes dans les programmes de formation de l'industrie de la construction (M7) ;
- trois relevaient de modification au projet éducatif général au primaire (M3), au secondaire (M5) ou dans les cours de formation professionnelle dans les métiers de la construction (M4) ;
- trois relevaient du développement de stratégies ayant pour objet de susciter un intérêt pour les métiers de la construction auprès des clientèles féminines (M1, M2, M6).

À partir des informations actuellement disponibles, il appert que les mesures relatives à la formation des candidates n'ont pas toutes été appliquées exactement comme elles avaient été énoncées. En effet, le ministère de l'Éducation aurait refusé d'imposer la mesure proposant de réserver cinq places aux femmes dans les groupes de formation (CCQ, 2000a), le MÉQ ayant considéré cette mesure discriminatoire. Soulignons d'ailleurs que dès 1999, on ne parle plus dans les documents consultés de réserver « 5 places », mais plutôt « des places » aux femmes dans les programmes de formation.

Ainsi, en avril 2006, cette mesure était appliquée de façon volontaire, encouragée par la CCQ, mais réservait deux places aux femmes dans les programmes de formation plutôt que cinq, tel que l'avait recommandé le Comité. Selon les représentants de la CCQ, les 8 centres de formation affiliés à la CCQ réservaient en 2007 2 places aux femmes par groupe de formation (Voir la section 1.1 pour plus de détails sur les liens entre la CCQ et les centres de formation professionnelle).

La direction de la formation de la CCQ a fourni depuis 1999 différents outils d'information ayant pour objet de susciter l'intérêt des femmes envers l'industrie de la construction aux centres de formation

professionnelle, aux Éditions *Ma Carrière*³ et à différents conseillers en information scolaire et professionnelle par. Les représentants de la CCQ rencontrés le 14 mai 2007 soulignaient d'ailleurs toujours assurer leur présence dans les activités et colloques associés à l'orientation scolaire et professionnelle, encourageant tant les femmes que les hommes à se diriger vers l'industrie de la construction.

En ce qui concerne l'application des mesures impliquant le ministère de l'Éducation⁴, on ne trouve comme seule trace de son implication le concours *Chapeau les filles* dans la documentation consultée. Les responsables de ce concours n'ont cependant pas encore été approchés.

En 1999, on mentionne que des changements règlementaires sont survenus dans les programmes de formation menant à l'exercice d'un métier ou d'une occupation dans l'industrie de la construction afin de donner aux femmes un cours sur les réalités du métier. De plus, les documents de 1999, de 2003 et de 2006 font référence à l'existence d'un comité de travail regroupant la CCQ, le MELS et la Commission des droits de la personne et de la jeunesse du Québec afin d'étudier les obstacles institutionnels qui pourraient décourager les filles de s'inscrire dans les programmes de formation menant à l'industrie de la construction. Aucun détail sur ces actions n'a cependant été fourni dans les documents consultés à ce jour.

En 1999, aucune stratégie de communication globale (M6) n'avait été proposée. On mentionnait tout de même que la CCQ et la Direction de la formation professionnelle de la CCQ (DFP-CCQ) abordaient régulièrement la question de l'intégration des femmes à l'industrie de la construction dans leurs communications et que FRONT avait fait une demande au MELS et à Emploi-Québec afin que les cours sur la recherche d'emploi abordent plus particulièrement les métiers non traditionnellement féminins.

En ce qui concerne les mesures M3 et M5, qui visaient à familiariser les filles avec l'industrie de la construction dès le primaire ou le secondaire, en développant un programme d'exploration technique des métiers et occupations de l'industrie de la construction (M3) et en réalisant des visites sur les chantiers (M5), aucune information sur leur application n'a été recensée dans les documents consultés à ce jour.

BILAN DES MESURES VISANT L'ACCÈS À L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

Les trois mesures proposées en 1996 relatives à l'accès des femmes à l'industrie de la construction relevaient de la CCQ et avaient été mises en application en 1999. Ainsi, selon les représentants de la CCQ rencontrés, un avis encourageant les employeurs à annoncer leur intérêt à embaucher des femmes et à rendre disponibles leurs coordonnées (M8) a été publié dans le Bulletin de la CCQ à tous les ans. Aucun employeur ne s'est toutefois manifesté depuis 1999.

³ Maison d'édition en charge de la publication des guides de formation professionnelle au secondaire.

⁴ La dénomination actuelle du ministère de l'Éducation, soit le MELS (ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport) est utilisée systématiquement dans le présent document afin d'éviter la confusion. Rappelons toutefois que dans les documents antérieurs au 18 février 2005, le ministère de l'Éducation du Québec est identifié par l'acronyme MEQ.

En 1999, la CCQ avait par ailleurs déjà mis en application le référencement prioritaire de femmes (M9) et assoupli la réglementation permettant aux femmes d'allonger la période de la garantie de 150 heures d'embauche à deux ans, comparativement à 3 mois pour les hommes. Autrement dit, cette mesure permettait aux femmes d'avoir deux ans pour remplir une condition nécessaire pour obtenir leur certificat de compétence (M10).

BILAN DES MESURES VISANT LE MAINTIEN DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

Parallèlement à la M10, la CCQ avait en 1999 mis en application la M14, réduisant le nombre d'heures de travail dans l'industrie de la construction nécessaires au renouvellement des certificats de compétence détenus par des femmes.

Soulignons toutefois que seules 26 femmes œuvrant dans l'industrie ont utilisé l'ensemble des modifications réglementaires mises en place par la CCQ relatives à l'accès et au maintien des femmes dans l'industrie de la construction, en janvier 2000 (CCQ, 2000b). Les représentants de la CCQ rencontrés le 14 mai 2007 confirment qu'à ce jour, le référencement est une pratique marginale, rarement utilisée par les employeurs.

Les autres mesures proposées en 1996 relatives au maintien des femmes dans l'industrie de la construction impliquaient la conception d'un code d'éthique sur les relations de travail hommes/femmes (M11), la création d'un programme de mentorat (M12) et la création de réseaux de soutien (M13). Peu d'information relative à l'implantation de ces mesures n'a cependant été recensée depuis 1999.

En 1999, la CCQ avait constitué un Comité de travail pour réaliser le code d'éthique de la M11, mais les travaux de ce comité n'avaient pas commencé. La CSST avait pour sa part été contactée pour participer financièrement au programme de mentorat, mais la direction de la formation professionnelle de la CCQ n'avait pas réussi à dégager une ressource pour développer ce programme. En 2003, on mentionne par ailleurs que l'intérêt de la CSST à cet égard s'était dissipé. Finalement, FRONT est le seul organisme clairement identifié comme impliqué dans la création d'un réseau de soutien pour les femmes de l'industrie en région (M13).

BILAN DES MESURES D'ACCÈS À L'EMPLOI ET D'ÉGALITÉ DES CHANCES

La mesure d'accès à l'emploi la plus contraignante énoncée en 1996 était l'obligation pour les entreprises de 10 employés et plus d'embaucher des femmes (M15). Jamais appliquée, cette mesure semble avoir été rejetée par les différents acteurs de l'industrie de la construction depuis l'élaboration du PAÉ. Ainsi, même si les objectifs de 1996 n'ont pas été atteints, l'implantation d'une telle mesure est généralement impopulaire auprès des acteurs de l'industrie de la construction.

Peu de travail semble par ailleurs avoir été réalisé jusqu'à maintenant en ce qui a trait à la conception de cours et de programmes de formation pour sensibiliser les partenaires de l'industrie à la cause des femmes (M16) ou à développer des outils de sélection du personnel impliquant la participation de femmes (M17). En 2003, la CCQ mentionne avoir intégré un module concernant la place des femmes dans

l'industrie de la construction dans le cadre du cours *Organismes de la construction*, présent dans tous les programmes d'étude de l'industrie (CCQ, 2003), mais soulignait ne pas avoir eu écho de cours ou de séminaires à ce sujet développés et offerts par les associations patronales ou syndicales. La CCQ mentionnait en 1999, en 2003 et en 2006 avoir demandé la désexualisation des textes dans ses communications. De plus, en 1999, la CCQ mentionnait avoir proposé un projet de féminisation des termes (M18).

Le tableau 1 présente un résumé du degré de précision des 18 mesures du PAÉ proposées en 1996 de même que l'état de l'application de ces mesures tel que constaté dans les documents actuellement disponibles. À noter que, dans le cas des mesures pour lesquelles l'état actuel de l'application de la mesure n'est pas clair en fonction de nos connaissances actuelles, des astérisques (*) ont été utilisées pour évoquer l'état hypothétique de l'application de la mesure.

On remarque ainsi deux grands types de mesures :

- Les mesures plus fermes, assortie d'objectifs cibles clairs, qui ont été appliquées plus rapidement, mais qui pourraient être mal perçues par les différents acteurs de l'industrie (perçues comme un traitement de faveur, comme de la *discrimination positive* ou comme trop contraignantes).
- Les mesures plus souples, appliquées volontairement ou reposant sur la bonne volonté des acteurs du milieu, qui sont donc plus susceptibles d'être peu ou pas appliquées et qui sont plus difficiles à évaluer, mais mieux perçues par la majorité parce que non contraignantes.

TABEAU 1 : DIAGNOSTIC PRÉLIMINAIRE DU DEGRÉ DE PRÉCISION ET DE L'ÉTAT DE L'APPLICATION DES 18 MESURES DU PAÉ

| | DEGRÉ DE PRÉCISION | | | APPLICATION | | |
|--|--------------------|-------|--------|-------------------------------------|------------------|---|
| | Élevé | Moyen | Faible | COMPLETE / PARTIELLE EN COURS | ABANDON / N/D | |
| LA FORMATION DES CANDIDATES | | | | | | |
| M1 Créer des outils visant à développer l'intérêt des femmes pour l'industrie de la construction. | | | x | | x | |
| M2 Travailler de concert avec les organismes gouvernementaux, communautaires et les groupes de femmes au développement de mesures incitatives pour les femmes désirant intégrer l'industrie de la construction. | | | x | | x | |
| M3 Développer un programme d'exploration technique des métiers et occupations de l'industrie de la construction. | | x | | | | x |
| M4 Développer un cours portant sur les réalités du métier à intégrer à la première session des es programmes d'études (exigences du métier, réalités d'un chantier, etc.) | | x | | * | * | |
| M5 Organiser des visites de chantiers avec les élèves de premier niveau secondaire afin de leur faire connaître et apprécier l'industrie de la construction. | | x | | | | x |
| M6 Développer une stratégie de communication et de promotion à l'égard de l'intégration des femmes dans les métiers et occupations. | | | x | | x | |
| M7 Réserver prioritairement 5 places (projet initial) ou un minimum de places aux femmes lors de l'inscription aux programmes d'études relatifs à l'industrie de la construction. | x | | | | x | |
| L'ACCÈS À L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION | | | | | | |
| M8 Rendre disponible une liste d'entreprises désireuses d'embaucher de la main-d'œuvre féminine. | x | | | x | | |
| M9 Pour la CCQ, voir à prioriser la référence auprès des entreprises des femmes disponibles dans le métier ou l'occupation visé. | x | | | x | | |
| M10 Délivrer un certificat de compétence-apprenti aux femmes formées sur confirmation d'emploi d'un employeur (sans garantie d'emploi minimale de 150 heures sur trois mois, mais obligation de réaliser 150 heures sur deux ans). | x | | | x | | |

| | | DEGRÉ DE PRÉCISION | | | APPLICATION | | |
|---|---|--------------------|-------|--------|---------------------------------|---------------|--|
| | | Élevé | Moyen | Faible | COMPLETE / PARTIELLE / EN COURS | ABANDON / N/D | |
| LE MAINTIEN DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION | | | | | | | |
| M11 | Concevoir un code d'éthique sur les relations « hommes-femmes » sur les chantiers de construction remis à chaque personne embauchée par une entreprise œuvrant dans l'industrie de la construction. | | | x | * | * | |
| M12 | Développer un concept de mentorat (ou parrainage) permettant aux femmes d'être guidées. | | | x | * | * | |
| M13 | Stimuler la création de réseaux de soutien aux femmes de l'industrie de la construction. | | | x | * | * | |
| M14 | Diminuer le nombre d'heures de travail exigé pour le renouvellement d'un CCO. | x | | | x | | |
| MESURES D'ACCÈS À L'EMPLOI ET D'ÉGALITÉ DES CHANCES | | | | | | | |
| M15 | Si et seulement si aucun résultat n'est atteint, le Comité, après évaluation, pourrait voir s'il faut pour les moyennes et grandes entreprises de l'industrie (10 salariés et plus), établir une obligation d'embauche de femmes formées. | x | | | | x | |
| M16 | Concevoir des programmes ou des cours de formation afin de sensibiliser les partenaires de l'industrie à la place des femmes sur les chantiers de construction. | | x | | x | | |
| M17 | Développer des outils de sélection pour les entreprises administrés par ou impliquant la participation des femmes au processus de sélection. | | x | | | x | |
| M18 | Concevoir une politique globale pour déssexualiser les textes légaux, réglementaires et officiels. | x | | | x | | |

V Méthode du volet 1 du Projet de recherche sur les mesures d'accès et de maintien des femmes dans l'industrie de la construction

Dans l'ensemble, on remarque donc que les principales mesures proposées en 1996 et qui ont été appliquées sont les modifications réglementaires réalisées par la CCQ relatives à l'accès et au maintien des femmes dans l'industrie de la construction. L'application de la mesure la plus contraignante, soit celle qui proposait une obligation d'embauche de femmes, n'a cependant jamais été envisagée et ne le sera que « (...) si les mesures préconisées aux deux autres phases ne donnent pas les résultats attendus. » (DRO-CCQ, 2006).

Dans ce contexte, l'étude de l'implantation ou de l'atteinte des objectifs d'une mesure doit être modulée par le degré de précision de sa formulation, de même que par l'identification des acteurs responsables de l'implantation et de l'application de cette mesure.

En effet, il y a une plus faible probabilité que les effets d'une recommandation imprécise, dont la responsabilité n'est attribuée à personne, puissent être mesurés à partir de données quantitatives.

Dans le cadre du volet quantitatif du projet de recherche, nous nous attarderons donc plus particulièrement sur les mesures qui ont été mises en place et pour lesquelles des données statistiques secondaires sont disponibles.

Les informations ainsi recueillies serviront par la suite à formuler des pistes pour poursuivre l'évaluation quantitative de la pertinence et de l'efficacité des mesures plus fermes qui ont été appliquées jusqu'à maintenant, à formuler des questions pour une évaluation qualitative de l'atteinte des objectifs des mesures plus souples et des contraintes dont elles ont été l'objet.

La formation étant l'objet de sept des 18 mesures du PAÉ, le rapport établit d'abord un diagnostic de la place des femmes en formation. Plus précisément, nous aborderons le diagnostic de la place des femmes dans les programmes de formation du ministère de l'Éducation menant à l'exercice d'un métier ou d'une occupation tels que définis par la CCQ en mettant en relation :

- les objectifs définis par le Comité en 1996;
- les diplômes accordés par le MELS de 1998-1999 à 2004-2005.

Ensuite, afin de documenter ce qu'il est advenu de ces diplômées, nous utiliserons les données présentées dans le cadres des enquêtes Relance du MELS, soit, plus précisément :

- l'état de la situation pour la cohorte de diplômés 2004-2005 à partir des données de l'Enquête sur la Relance au secondaire professionnel 2006, cette cohorte étant la dernière pour laquelle des données sont actuellement disponibles;

- l'évolution de la situation telle que décrite dans les rapports de l'Enquête sur la Relance au secondaire professionnel en 2000, 2003 et 2006⁵.

Nous dresserons par la suite un portrait de la place des femmes dans l'industrie de la construction à partir des différents rapports et documents fournis à ce jour par la CCQ, en tentant de déterminer si les données actuellement disponibles permettent de dresser un portrait des contraintes d'accès ou de maintien des femmes dans l'industrie de la construction.

Le lecteur doit cependant prendre note que ces données sont préliminaires et reflètent un portrait sommaire des constats réalisé sans consulter au préalable les différents acteurs de l'industrie de la construction. Aussi, les tableaux et données présentés dans ce rapport sont destinés essentiellement au comité d'encadrement du projet *Construire avec elles* pour les aider dans leurs réflexions sur les orientations à prendre pour la suite de la recherche.

⁵ Les raisons de ce choix sont expliquées au début de la section 2.3.

1.0 LES FEMMES DANS LES PROGRAMMES DE FORMATION MENANT À L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

Dans le rapport du Comité (Comité sur l'accès dans l'industrie de la construction, 1996), la formation est l'une des principales cibles des mesures proposées, qui fait l'objet de sept mesures sur 18. La formation professionnelle menant à l'obtention d'un diplôme relève de la responsabilité du MELS. Ainsi, nous présenterons dans ce chapitre les données relatives aux diplômes accordés par le MELS depuis 1998-1999, la structure des banques de données facilement accessibles du ministère ne permettant malheureusement pas de remonter plus loin dans le temps.

Rappelons toutefois que la formation au secondaire professionnel est l'une des deux portes d'entrée dans l'industrie de la construction, la seconde étant les entrées par « ouverture du bassin de main-d'œuvre ». L'ouverture du bassin de main-d'œuvre consiste à octroyer un certificat de compétence apprenti ou occupation à une personne qui a reçu de la part d'un employeur une garantie de 150 heures de travail. Les personnes qui se prévalent d'une telle mesure doivent cependant cumuler un certain nombre d'heures de formation dispensées par la CCQ au cours de l'année pour pouvoir renouveler leur certificat l'année suivante⁶.

La formation dispensée par la CCQ n'est cependant pas l'objet de la présente section, puisqu'elle ne mène pas à l'obtention d'un diplôme d'étude professionnel (DEP/ASP) reconnu par le MELS. Une personne qui est entrée dans l'industrie de la construction par une « ouverture du bassin de main-d'œuvre » peut donc régulariser sa situation à la CCQ sans jamais s'inscrire à un programme de formation reconnu par le MELS. À l'inverse, toute personne intéressée à obtenir un DEP peut s'inscrire à un programme du MELS, qu'elle ait ou non déjà travaillé dans l'industrie de la construction.

On peut reconnaître certaines compétences à la personne qui a déjà travaillé dans l'industrie de la construction et qui désire par la suite obtenir un DEP, ce qui réduira le nombre de modules qu'elle doit compléter au cours de sa formation. Le service de reconnaissance des acquis du MELS ne conserve cependant pas la trace du sexe des personnes qui font une telle demande et ne peut pas non plus dire si les personnes qui se sont inscrites dans un programme de formation pour lesquels certains acquis leur ont été reconnus ont effectivement obtenu un diplôme, puisqu'elles s'inscrivent à un parcours scolaire régulier⁷. On ne peut ainsi pas exclure que certains des diplômés du MELS ont déjà travaillé dans l'industrie de la construction.

⁶ Un glossaire définissant certains termes utilisés par la CCQ est présenté à l'annexe 1. L'annexe 2 présente la définition des métiers et spécialités de la CCQ.

⁷ Informations recueillies dans le cadre d'un premier contact téléphonique réalisé le 1^{er} mai avec la Direction de la reconnaissance des acquis du MELS et l'École des métiers de la construction de Montréal.

1.1. Les objectifs de formation du PAÉ définis en 1996 par les membres du Comité

Selon le rapport du Comité (p.28A), on dénombrait en 1996 25 métiers et 3 occupations pour lesquels existaient un programme de formation reconnu par le ministère de l'Éducation.

Pour 23 des 25 métiers, on estimait à 171 le nombre de groupes de formation⁸, ces 171 groupes pouvant théoriquement accueillir 2 979 personnes. Rappelons que la M7 proposait de réserver cinq places aux femmes par groupe de formation. En appliquant cette mesure⁹, le Comité estimait à 783 le nombre de places à réserver aux femmes dans les groupes de formation.

À partir de ces 783 places, le Comité a fixé des objectifs d'obtention de diplôme plus conservateurs, en estimant que sur les cinq femmes admises dans chacun des groupes, on pouvait s'attendre à ce que deux obtiennent leur diplôme (voir tableau 2).

Rappelons que ces objectifs excluent les métiers de mécanicien de chantier et de mécaniciens de machines lourdes de même que les occupations forage et dynamitage, montage de lignes électriques et plongeur scaphandrier, pour lesquels des informations permettant d'estimer le nombre de groupes de formation et le nombre de places n'étaient pas disponibles en 1996.

Soulignons par ailleurs qu'aucune règle précisant comment ces objectifs ont été définis n'était décrite dans le rapport du Comité. À la lumière des informations recueillies jusqu'à maintenant, il nous est de plus impossible de dire si tous les centres de formation professionnelle qui offraient l'un ou l'autre de ces programmes de formation ont été considérés pour constituer ce bassin potentiel de femmes diplômées.

En effet, dans le rapport du Comité en 1996, on dénombrait, sans les identifier, sept écoles de formation associées à l'industrie de la construction, c'est-à-dire des écoles reconnues par le MELS, mais dont la gestion est réalisée conjointement par la CCQ, cette dernière y offrant des cours de formation complémentaire dispensés aux personnes détenant déjà un certificat de compétence. En 2000 (CCQ-2000a), la CCQ faisait par ailleurs état de huit écoles associées à l'industrie de la construction, en précisant que ces écoles sont en partie gérées par la CCQ – celle-ci y dispensant, outre la formation accréditée par le MELS, de la formation non reconnue par le MELS dans le cadre d'un programme de formation. Ces écoles sont :

- l'École des métiers et occupations de l'industrie de la construction de Québec (CFP - ÉMOICQ) (Québec) ;

⁸ Groupe/cours donc groupe de personnes réunies pour suivre un même cours dans une même école, laquelle peut avoir plus d'un groupe suivant le même cours.

⁹ Sauf dans les programmes à groupes restreints (grutiers, opérateurs d'équipement lourd, etc.), où on ne prévoyait réserver qu'une seule place pour les femmes par groupe de formation et où on présumait que toutes obtiendraient leur diplôme.

- l'École des métiers de la construction de Montréal ;
- le Pavillon des métiers de la construction de Longueuil ;
- le Centre national de formation de conduite d'engins de chantier (pavillons Les Cèdres et Lévis) ;
- le Centre multisectoriel des métiers de l'acier (Anjou) ;
- le Centre St-Henri (Montréal) - Pavillon de la mécanique d'ascenseur ;
- le Centre polymécanique de Laval ;
- l'École Le Chantier (Laval).

Parmi ces écoles, la CCQ en identifiait 5 en 1999 qui réservaient des places aux femmes dans la plupart de leurs programmes¹⁰, soit :

- l'École des métiers et occupations de l'industrie de la construction de Québec (CFP - ÉMOICQ) (Québec) ;
- l'École des métiers de la construction de Montréal ;
- le Pavillon des métiers de la construction de Longueuil ;
- le Centre national de formation de conduite d'engins de chantier (pavillons Les Cèdres et Lévis) ;
- le Centre multisectoriel des métiers de l'acier (Anjou).

À l'heure actuelle, aucun des documents consultés n'offre plus d'information à ce sujet. Toutefois, les représentants de la CCQ rencontrés le 14 mai 2007 nous ont mentionné que les 8 centres de formations associés à la CCQ réservaient deux places aux femmes par groupe de formation.

Ainsi, d'une part, dans les documents publiés par la CCQ, il n'est fait mention que de 7 (avant 2000) ou 8 (après 2000) centres de formation professionnelle, soit les centres de formation professionnelle gérés conjointement par la CCQ et une Commission scolaire, la CCQ utilisant les installations de ces établissements reconnus par le MELS pour offrir de la formation aux personnes détenant déjà un certificat de compétence. D'autre part, nous avons dénombré sur le site web inforouteftp plus de 80 centres de formation professionnelle qui dispensaient ou qui ont dispensé de 2003 à 2007 un ou plusieurs des programmes de formation reconnus par le MELS pouvant mener à l'obtention d'un certificat de compétence apprenti ou occupation à la CCQ (liste complète à l'annexe 3).

En l'absence de données précises sur la façon dont les objectifs de 1996 ont été définis et devant la grande différence entre le nombre de centres de formation mentionné par la CCQ dans ses publications et les centres de formation qui offrent actuellement ces programmes, on peut se demander :

- Le nombre d'établissements scolaires qui ont servi à définir ces objectifs est toujours représentatif du nombre d'établissements scolaires offrant un diplôme permettant d'intégrer l'industrie de la construction en 2007?

¹⁰ Dans le document CCQ-1999, on ne parle déjà plus de « 5 places réservées aux femmes », mais plutôt « d'écoles qui réservent des places aux femmes ».

- Quelle est la participation d'au moins 70 autres centres de formation professionnelle à la mesure encourageant les écoles à réserver des places aux femmes par groupe de formation, ou à tout le moins, quelle est la place occupée par les femmes dans les autres centres de formation?
- Ces écoles ont-elles été approchées dans le cadre du PAÉ?
- Certaines de ces écoles participent-elles à la mesure suggérée ou à d'autres mesures visant à inciter les femmes à intégrer les programmes de formation menant à l'industrie de la construction?

En effet, s'il s'avérait que les femmes diplômées sont principalement issues des écoles non-affiliées à la CCQ, la mesure suggérant de réserver des places aux femmes dans les écoles s'avérerait moins pertinente et on devrait la remettre en cause. À l'inverse, si les femmes diplômées proviennent essentiellement des écoles liées à la CCQ, on pourrait envisager de relancer l'idée de rendre cette mesure obligatoire plutôt que volontaire.

TABLEAU 2 : POTENTIEL DE FEMMES FORMÉES DANS LES MÉTIERS DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION SI 5 PLACES PAR GROUPES LEURS SONT RÉSERVÉES – ESTIMATIONS DE 1996 TIRÉES DU RAPPORT DU COMITÉ

| MÉTIER/OCCUPATION | Estimé du NB TOTAL de PLACES 1996 | Estimé du NB TOTAL de GROUPES 1996 | OBJECTIF Nb de places RÉSERVÉES aux femmes 1996 | OBJECTIF Nb de femmes DIPLÔMÉES 1996 ¹¹ |
|---|-----------------------------------|------------------------------------|---|--|
| Briqueur-maçon | 290 | 15 | 75 | 15 |
| Calorifugeur | 20 | 1 | 5 | 2 |
| Carreleur | 80 | 4 | 20 | 8 |
| Charpentier-menuisier | 620 | 37 | 185 | 74 |
| Chaudronnier | 20 | 1 | 5 | 2 |
| Cimentier-applicateur | 80 | 4 | 20 | 8 |
| Couvreur | 40 | 2 | 10 | 4 |
| Électricien | 480 | 25 | 125 | 50 |
| Ferblantier | 120 | 6 | 30 | 12 |
| Ferrailleur | 40 | 2 | 10 | 4 |
| Frigoriste | 185 | 10 | 50 | 20 |
| Grutier | 24 | 3 | 15 | 3 |
| Mécanicien d'ascenseur | 40 | 2 | 10 | 4 |
| Mécanicien de chantier | n/d | n/d | n/d | 6 (prévision) |
| Mécanicien de machines lourdes | n/d | n/d | n/d | 6 (prévision) |
| Mécanicien en protection-incendie | 30 | 2 | 10 | 4 |
| Monteur d'acier de structure | 40 | 2 | 10 | 4 |
| Opérateur d'équipement lourd (incluant opérateur de pelles) | 120 | 15 | 15 | 15 |
| Peintre | 190 | 10 | 50 | 20 |
| Plâtrier | 95 | 5 | 25 | 10 |
| Poseur de revêtements souples | 80 | 4 | 20 | 8 |
| Poseur de systèmes intérieurs | 80 | 4 | 20 | 8 |
| Serrurier de bâtiment | 20 | 1 | 5 | 2 |
| Tuyauteur | 285 | 16 | 80 | 32 |
| TOTAL MÉTIERS 1996 | 2979 | 171 | 855 | 321 |

¹¹ L'objectif du nombre de femmes à diplômer varie d'un programme à l'autre. Il est généralement de 2 pour les programmes où on prévoyait réserver cinq places aux femmes par groupe, mais peut être plus bas dans les programmes où le nombre de places prévues ne permet pas de réserver cinq places aux femmes ou encore dans les programmes de formation où on ne retrouve que peu de groupes de formation.

1.2 La correspondance entre les métiers et occupations de l'industrie de la construction et les programmes de formation du MELS

Avant de présenter les données qui nous ont été fournies par le MELS, il est important de mentionner qu'il n'y a pas adéquation parfaite entre les métiers et occupations définis par la CCQ et les programmes de formation du MELS. Par exemple, deux programmes de formation du MELS peuvent conduire à l'obtention d'un certificat de compétence d'électricien. À l'inverse, le programme de DEP en conduite d'engins de chantier peut servir de porte d'entrée à deux métiers distincts à la CCQ, soit les métiers d'opérateur d'équipement lourd ou d'opérateur de pelles.

Plus précisément, la CCQ (2006) identifie 31 programmes de DEP, un programme d'ASP et une AEC¹² pouvant servir de formation initiale pour intégrer l'industrie de la construction. Aux métiers et occupations décrits en 1996, un métier (soit monteur-mécanicien (vitrier) et trois occupations (soit arpenteur, soudeur et soudeur en tuyauterie) s'ajoutent. Les données présentées pour comparer l'intégration des femmes en formation par métier et par occupation font ainsi référence à ces programmes de formation.

De plus, le MELS inclut sous « Bâtiment et travaux publics » différents programmes de formation qui ne mènent pas à l'exercice d'un métier ou d'une occupation, alors que d'autres programmes de formation, considérés comme des préalables par la CCQ, sont répertoriés sous d'autres appellations générales par le MELS.

Le tableau 3 présente les liens établis entre les métiers et occupation et les programmes de formation du MELS qui mènent à l'exercice de ces métiers et occupations et qui ont été retenus pour les fins de notre étude. C'est à partir de ces programmes que nous avons reconstitué un bassin de diplômés admissibles à l'obtention d'un certificat de compétence par la CCQ.

¹² Le programme de plongée professionnelle a été exclu des analyses du présent rapport parce qu'il est relié à la formation collégiale (AEC), qu'il n'est pas associé qu'à l'industrie de la construction et que les résultats de la Relance au collégial 2006 ne fournissent pas de détails en fonction du sexe pour ce programme.

TABEAU 3 : RELATION ENTRE LES APPELLATIONS D'EMPLOI DE LA CCQ ET LES PROGRAMMES DE FORMATION DU MELS

| CODE CCQ | MÉTIER/OCCUPATION | Programme MELS | CODE MELS | DIPL. | CODE MELS (Secteur anglo.) | Regrouper |
|--------------------|-----------------------------------|---|-----------|-------|----------------------------|-------------------|
| MÉTIER | | | | | | |
| 350 | Peintre | Peinture en bâtiment | 5116 | DEP | 5616 | Bâtiment |
| 140 | Carreleur | Carrelage | 5300 | DEP | 5800 | Bâtiment |
| 230 | Ferblantier | Ferblanterie-tôlerie | 5233 | DEP | | M |
| 370 | Plâtrier | Plâtrage | 5286 | DEP | 5786 | Bâtiment |
| 320 | Opérateur d'équipement lourd | | | | | Mines et tr |
| 340 | Opérateur de pelles mécaniques | Conduite d'engins de chantier | 5220 | DEP | | Mines et tr |
| 280 | Mécanicien de chantier | Mécanique industrielle de construction et d'entretien | 5260 | DEP | 5760 | Mécani |
| | | Électricité (nouvelle version) | 5295 | DEP | 5795 | Élect |
| | | Installation et entretien de systèmes de sécurité | 5296 | DEP | | Élect |
| 220 | Électricien | Électricité de construction (ancien programme) | 1430 | DEP | | Élect |
| 160 | Charpentier-menuisier | Charpenterie-menuiserie | 1428 | DEP | 1928 | Bâtiment |
| 410 | Tuyauteur | Plomberie-chauffage | 5148 | DEP | 5648 | Bâtiment |
| 416 | Mécanicien en protection-incendie | Mécanique de protection contre les incendies | 5121 | DEP | | Bâtiment |
| 250 | Grutier | Opérateur de grues | 5248 | DEP | | Mines et tr |
| 110 | Briqueur-maçon | Briquetage-maçonnerie | 5303 | DEP | 5803 | Bâtiment |
| 418 | Frigoriste | Réfrigération | 5075 | DEP | | Bâtiment |
| 290 | Mécanicien de machines lourdes | Mécanique d'engins de chantier | 5055 | DEP | | Entretien d'é |
| 380 | Poseur de systèmes intérieurs | Pose de systèmes intérieurs | 5118 | DEP | | Bâtiment |
| 300 | Monteur d'acier de structure | Montage structural et architectural | 5299 | DEP | | M |
| 210 | Couvreur | Pose de revêtements de toiture | 5032 | DEP | | Bâtiment |
| 240 | Ferrailleur | Pose d'armature de béton | 5076 | DEP | | M |
| 310 | Monteur-mécanicien (vitrier) | Montage et installation de produits verriers | 5139 | DEP | | Bâtiment |
| 390 | Poseur de revêtements souples | Pose de revêtements souples | 5115 | DEP | | Bâtiment |
| 200 | Cimentier-applicateur | Préparation et finition de béton | 5117 | DEP | 5617 | Bâtiment |
| 270 | Mécanicien d'ascenseur | Mécanique d'ascenseur | 5200 | DEP | 5700 | Mécani |
| 130 | Calorifugeur | Calorifugeage | 5119 | DEP | | Bâtiment |
| 190 | Chaudronnier | Chaudronnerie | 5165 | DEP | | M |
| 400 | Serrurier de bâtiment | Serrurerie de bâtiment | 5161 | DEP | | M |
| OCCUPATIONS | | | | | | |
| 775 | Homme d'instrument (arpenteur) | Arpentage et topographie | 5238 | DEP | | Bâtiment |
| 761 | Soudeur | Soudage-montage | 5195 | DEP | 5695 | M |
| 765 | Soudeur en tuyauterie | Soudage haute pression | 5234 | ASP | 5734 | M |
| 725 | Monteur de lignes | Montage de lignes électriques | 5185 | DEP | | Élect |
| 617 | Boutefeux | Forage et dynamitage | 5092 | DEP | | Mines et tr |
| 751 | Scaphandrier | Plongée professionnelle | ELW.01 | AEC | | Collégial - Bâtir |

1.3 Évolution de la proportion de femmes diplômées de 1998-1999 à 2004-2005

Les données présentées dans cette section sont issues de tableaux qui ont été préparés pour les fins de notre recherche par la Direction de la recherche, des statistiques et des indicateurs du MELS à partir de la liste des programmes de formation professionnelle au secondaire présentée à la section 1.2. Ces données excluent cependant les programmes :

- serrurerie de bâtiments – en raison de données non-disponibles, et ;
- scaphandrier – ce programme relevant du collégial et représentant un trop faible nombre de diplômés pour en justifier l'étude à ce stade-ci de la recherche.

À noter que cette direction du MELS nous a fait part qu'en formation professionnelle au secondaire, l'étude des « parcours scolaires », soit le fait de pouvoir établir la proportion des personnes admises qui ont effectivement reçu un diplôme pour une cohorte d'admission, n'est pas une donnée qui peut être compilée. Nous ne pouvons donc pas estimer de façon fiable les taux d'abandon en cours de formation.

Dans ce contexte, nous nous attarderons donc principalement sur les diplômes décernés plutôt que sur les places disponibles pour étudier l'atteinte des objectifs du PAÉ définis par le Comité en 1996.

Rappelons de plus que les diplômes dénombrés ici font référence à l'ensemble des programmes de formation. Ainsi, même si on retrouvait près de 300 diplômées dès 2001-2002, cela ne veut pas dire que les objectifs de formation définis pour chacun des métiers en 1996 ont été atteints.

Soulignons par ailleurs que la distinction entre les francophones et les anglophones réalisée dans le tableau 4 est d'ordre méthodologique plutôt que le reflet d'une véritable divergence statistique. Nous avons procédé de la sorte parce que, en raison du très faible nombre de diplômés dans les programmes de formation destinés aux anglophones, les données tirées des Enquêtes sur la Relance au secondaire en formation professionnelle présentées à la section 2 ne nous permettent pas d'accéder à des données sur la situation des femmes diplômées anglophones un an après l'obtention de leur diplôme¹³.

Les données pour les francophones seulement sont donc présentées ici afin de permettre au lecteur de mieux situer les données qui seront présentées à la section 2. Les tableaux présentés sur la proportion de femmes diplômées par année dans la section 1 renvoient pour leur part à l'ensemble des diplômes accordés par le MELS de 1998-1999 à 2004-2005.

Dans l'ensemble, on remarque ainsi que le nombre de femmes diplômées dans un programme de formation menant à l'exercice d'un métier ou d'une occupation dans l'industrie de la construction a doublé de 1998-1999 à 2004-2005. Soulignons toutefois que le nombre total de diplômes octroyés (sans distinction en fonction du sexe) a aussi presque doublé pendant cette période. On remarque tout de même une certaine évolution de la situation au cours des sept années étudiées, la proportion de femmes diplômées passant de 3,7 % en 1998-1999 à 4,6 % en 2004-2005. On remarque toutefois que cette progression semble caractériser principalement la période de 1998-1999 à 2001-2002, pendant laquelle la proportion de femmes diplômées est passée de 3,7 % à 5,5 % des diplômés. En 2004-2005, la proportion totale de femmes diplômées (4,6 %) était en effet semblable à celle de 1999-2000 (4,7 %), ce qui laisserait croire qu'il y a eu un certain désintérêt des femmes pour ces programmes de formation.

¹³ Voir les explications sur la publication des données des enquêtes Relance présentées au début de la section 2.

TABLEAU 4 : NOMBRE DE DIPLÔMÉS DANS LES PROGRAMME DE FORMATION DU MELS EN FONCTION DU SEXE ET DE LA LANGUE D'ENSEIGNEMENT DE 1998-1999 À 2004-2005

| | ANNÉE D'OBTENTION DU DIPLÔME | | | | | | |
|---|------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | 1998-1999 | 1999-2000 | 2000-2001 | 2001-2002 | 2002-2003 | 2003-2004 | 2004-2005 |
| FEMMES DIPLÔMÉES | 164 | 244 | 259 | 317 | 295 | 335 | 324 |
| HOMMES DIPLÔMÉS | 4257 | 4900 | 5163 | 5432 | 5841 | 6410 | 6756 |
| NB TOTAL DE DIPLÔMÉS | 4420 | 5139 | 5420 | 5742 | 6139 | 6750 | 7087 |
| % FEMMES / TOTAL | 3,7 % | 4,7 % | 4,8 % | 5,5 % | 4,8 % | 5,0 % | 4,6 % |
| DÉTAIL - FRANCOPHONES (environ 96% des diplômés) | | | | | | | |
| Femmes francophones | 160 | 236 | 255 | 308 | 284 | 329 | 314 |
| Hommes francophones | 4090 | 4742 | 4970 | 5256 | 5668 | 6163 | 6498 |
| Total francophones | 4249 | 4974 | 5223 | 5558 | 5954 | 6498 | 6817 |
| % Femmes / TOTAL francophones | 3,8 % | 4,7 % | 4,9 % | 5,5 % | 4,8 % | 5,1 % | 4,6 % |
| DÉTAIL - ANGLOPHONES (environ 4% des diplômés) | | | | | | | |
| Femmes anglophones | 4 | 8 | 4 | 9 | 11 | 6 | 10 |
| Hommes anglophones | 167 | 158 | 193 | 176 | 173 | 247 | 258 |
| Total anglophones | 171 | 166 | 197 | 185 | 184 | 253 | 268 |
| % Femmes / TOTAL anglophones | 2,3 % | 4,8 % | 2,0 % | 4,9 % | 6,0 % | 2,4 % | 3,7 % |

Par programme de formation, on remarque généralement que la proportion de femmes sur l'ensemble des diplômés est relativement constante et varie peu d'une année à l'autre. Certains programmes semblent cependant avoir connu une augmentation considérable de la proportion de femmes parmi leurs diplômés ou sont remarquables par l'importance de la présence des femmes sur l'ensemble de la période à l'étude, tels les programmes de peinture en bâtiment, arpentage et topographie et calorifugeage.

Tel que présenté au tableau 5¹⁴, on remarque par ailleurs une arrivée plus tardive des femmes dans certains programmes, tels : pose de revêtement souple, pose de systèmes intérieurs, calorifugeage, chaudronnerie ou encore conduite de grue. Ainsi, même si la proportion de femmes diplômées au total a peu augmenté depuis 1999-2000, leur présence dans les différents programmes de formation semble s'être étendue.

Même si aucun programme de formation n'a été totalement délaissé par les femmes au cours de la période à l'étude, soulignons toutefois leur peu de présence dans les programmes de formation mécanique de protection contre les incendies, préparation et finition du béton, pose d'armature de béton, forage et dynamitage, pose de revêtement de toiture et chaudronnerie, où des femmes apparaissent parmi les diplômés qu'au cours d'une ou de deux années sur sept.

¹⁴ Les proportions de femmes égales ou supérieures à 20 % sont identifiées par des caractères gras.

TABEAU 5 : PROPORTION DE FEMMES SUR L'ENSEMBLE DES DIPLÔMÉS - DONNÉES OFFICIELLES FOURNIES PAR LE MELS (FRANCOPHONES ET ANGLOPHONES)

| | Programme | 1998-1999 | 1999-2000 | 2000-2001 | 2001-2002 | 2002-2003 | 2003-2004 | 2004-2005 |
|-------------|--|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| 1428 | Charpenterie-menuiserie | 2,2 % | 2,1 % | 2,3 % | 1,7 % | 3,7 % | 2,7 % | 2,5 % |
| 5032 | Pose de revêtements de toiture | 0,0 % | 0,0 % | 1,6 % | 2,2 % | 0,0 % | 0,0 % | 1,4 % |
| 5055 | Mécanique d'engins de chantier | 0,0 % | 1,6 % | 0,3 % | 1,1 % | 1,2 % | 1,5 % | 1,3 % |
| 5075 | Réfrigération | 1,9 % | 2,0 % | 1,7 % | 0,6 % | 0,5 % | 2,2 % | 0,8 % |
| 5076 | Pose d'armature du béton | 0,0 % | 0,0 % | 3,1 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 1,5 % |
| 5092 | Forage et dynamitage | 0,0 % | 0,0 % | 5,3 % | 6,3 % | 0,0 % | 0,0 % | 6,7 % |
| 5115 | Pose de revêtements souples | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 25,0 % | 10,3 % | 8,5 % | 6,4 % |
| 5116 | Peinture en bâtiment | 14,6 % | 19,4 % | 30,4 % | 36,1 % | 35,5 % | 34,1 % | 35,1 % |
| 5117 | Préparation et finition de béton | 0,0 % | 2,7 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 1,4 % |
| 5118 | Pose de systèmes intérieurs | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 5,9 % | 5,1 % | 2,6 % | 2,4 % |
| 5119 | Calorifugeage | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 25,0 % | 21,1 % | 22,8 % | 26,7 % |
| 5121 | Mécanique de protection contre les incendies | 0,0 % | 0,0 % | 5,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % |
| 5139 | Montage et installation de produits verriers | 0,0 % | 11,6 % | 13,3 % | 0,0 % | 6,0 % | 8,8 % | 5,4 % |
| 5148 | Plomberie chauffage | 1,2 % | 1,1 % | 1,6 % | 1,5 % | 1,8 % | 1,3 % | 1,4 % |
| 5165 | Chaudronnerie | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 2,9 % | 0,0 % |
| 5185 | Montage de lignes électriques | 1,7 % | 0,0 % | 0,0 % | 3,8 % | 2,7 % | 0,0 % | 1,9 % |
| 5195 | Soudage-montage | 6,8 % | 7,5 % | 6,5 % | 9,0 % | 7,2 % | 7,9 % | 7,2 % |
| 5200 | Mécanique d'ascenseur | 6,3 % | 5,6 % | 3,3 % | 6,1 % | 0,0 % | 0,0 % | 5,6 % |
| 5220 | Conduite d'engins de chantier | 7,5 % | 10,7 % | 3,7 % | 4,9 % | 6,1 % | 4,1 % | 6,5 % |
| 5233 | Ferblanterie-tôlerie | 2,2 % | 4,6 % | 15,9 % | 3,8 % | 2,2 % | 4,3 % | 11,6 % |
| 5234 | Soudage haute pression | 1,9 % | 7,4 % | 7,4 % | 8,9 % | 6,1 % | 4,5 % | 4,5 % |
| 5238 | Arpentage et topographie | 18,4 % | 34,0 % | 38,3 % | 34,0 % | 30,4 % | 35,2 % | 38,5 % |
| 5248 | Conduite de grues | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 3,3 % | 6,7 % | 5,9 % | 0,0 % |
| 5260 | Mécanique industrielle de construction et d'entretien | 3,4 % | 2,6 % | 3,7 % | 2,3 % | 3,2 % | 2,9 % | 3,9 % |
| 5286 | Plâtrage | 10,0 % | 11,7 % | 6,7 % | 20,3 % | 18,2 % | 16,7 % | 7,1 % |
| 5295 | Électricité | 2,9 % | 4,8 % | 4,3 % | 3,4 % | 2,3 % | 3,3 % | 3,1 % |
| 5296 | Installation et entretien de systèmes de sécurité | 4,3 % | 5,6 % | 2,1 % | 11,4 % | 7,8 % | 6,1 % | 0,0 % |
| 5299 | Montage structural et architectural | 1,9 % | 3,0 % | 0,9 % | 8,2 % | 1,4 % | 2,8 % | 3,9 % |
| 5300 | Carrelage | 10,7 % | 8,6 % | 14,3 % | 10,9 % | 13,2 % | 17,1 % | 19,3 % |
| 5303 | Briquetage-maçonnerie | 0,9 % | 4,2 % | 1,2 % | 3,1 % | 0,4 % | 0,0 % | 0,0 % |

1.4 L'atteinte des objectifs de formation du PAÉ tels que définis par le Comité en 1996

Rappelons la croissance élevée du nombre de diplômes accordés tant chez les hommes que chez les femmes de 1998-1999 à 2004-2005 dans les programmes de formation pouvant mener à l'industrie de la construction, qui est passé de 4 420 à 7 087 diplômes en sept ans. Cette situation remet en question la pertinence actuelle des objectifs fixés en 1996 en ce qui a trait au nombre attendu de femmes à diplômer par année. En effet, les objectifs de 1996 n'étaient pas fixés de façon proportionnelle, mais en nombre absolu; comme le nombre total de diplômes accordés par le MELS dans ces secteurs a beaucoup augmenté, les objectifs établis en 1996 sont du coup très conservateurs.

Malgré cela, il nous est cependant apparu intéressant de vérifier si, pour les programmes qui comportaient des objectifs relatifs au nombre de femmes à diplômer par année, ceux-ci avaient été atteints.

Pour ce faire, nous avons utilisé les données de la cohorte de diplômés 2004-2005, soit l'année la plus récente pour laquelle nous disposons de données. Il appert ainsi que les objectifs de 1996 n'ont pas été atteints pour la grande majorité des programmes pour lesquels de tels objectifs étaient définis, exception faite des programmes pouvant mener à l'exercice des métiers de calorifugeur, carreleur, mécanicien de chantier et de peintre.

Ainsi, même si en 2004-2005, l'objectif total de femmes formées, établi en 1996, avait été dépassé de trois diplômées, seuls 224 diplômes avaient été octroyés à des femmes dans les programmes qui avaient servi à quantifier ces objectifs. De plus, on peut penser que la croissance connue au cours des dernières années du nombre de diplômes accordés dans les programmes menant à l'industrie de la construction – femmes et hommes compris – , soit de 4 420 diplômes en 1998-1999 à 7 087 diplômes en 2004-2005, aurait dû faire augmenter de façon proportionnelle le nombre absolu de diplômes décernés aux femmes dans les programmes menant à l'industrie de la construction. Or, tel n'a pas été le cas.

L'évolution de l'octroi de diplômes à des femmes dans l'industrie de la construction n'a donc pas répondu aux objectifs de 1996 et n'a pas suivi l'évolution de ce secteur de formation, comme le montre le tableau 6.

TABLEAU 6 : LES ÉCARTS RETROUVÉS PAR PROGRAMME DE FORMATION ENTRE LES OBJECTIFS DE DIPLOMATION DE 1996 ET LE NOMBRE DE DIPLÔMES ACCORDÉS À DES FEMMES EN 2004-2005

| | OBJECTIF de 1996 - NB de FEMMES DIPLÔMÉES | NB FEMMES NB de FEMMES DIPLÔMÉES en 2004-2005 | ÉCART |
|--|--|--|--------------------------|
| Briqueur-maçon | 15 | 0 | (15) |
| Calorifugeur | 2 | 4 | 2 |
| Carreleur | 8 | 21 | 13 |
| Charpentier-menuisier | 74 | 32 | (42) |
| Chaudronnier | 2 | 0 | (2) |
| Cimentier-applicateur | 8 | 1 | (7) |
| Couvreur | 4 | 1 | (3) |
| Électricien | 50 | 47 | (3) |
| Ferblantier | 12 | 10 | (2) |
| Ferrailleur | 4 | 1 | (3) |
| Frigoriste | 20 | 2 | (18) |
| Grutier | 3 | 0 | (3) |
| Mécanicien d'ascenseur | 4 | 1 | (3) |
| Mécanicien de chantier | 6 | 21 | 15 |
| Mécanicien de machines lourdes | 6 | 3 | (3) |
| Mécanicien en protection-incendie | 4 | 0 | (4) |
| Monteur d'acier de structure | 4 | 3 | (1) |
| Opérateur d'équipement lourd (incluant opérateur de pelles) | 15 | 10 | (5) |
| Peintre | 20 | 46 | 26 |
| Plâtrier | 10 | 7 | (3) |
| Poseur de revêtements souples | 8 | 3 | (5) |
| Poseur de systèmes intérieurs | 8 | 4 | (4) |
| Serrurier de bâtiment | 2 | n/d | n/d |
| Tuyauteur | 32 | 7 | (25) |
| TOTAL MÉTIERS 1996 | 321 | 224 | (95)¹⁵ |

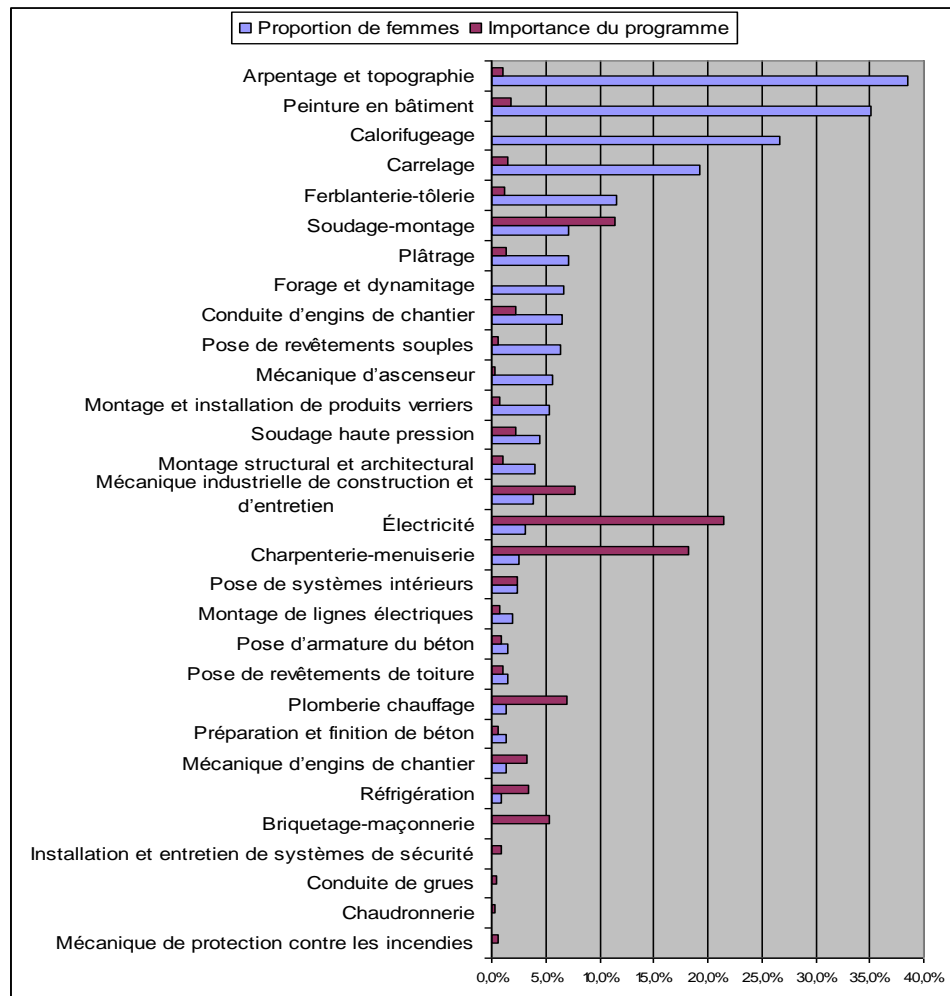
¹⁵ L'écart de 2 entre la différence attendue de 97 et le résultat de 95 s'explique par les serruriers pour lesquels le résultat est introuvable.

1.5 Les déterminants de l'obtention du diplôme chez les femmes

À partir des données exhaustives sur la diplomation fournies par le ministère de l'Éducation pour l'année 2004-2005, on remarque une certaine tendance à retrouver une plus forte proportion de femmes diplômées dans les programmes où un plus faible nombre de diplômes au total ont été décernés (figure 1 et tableau 7).

En effet, les trois programmes où on retrouve plus de 25 % de femmes parmi les diplômés ne comptent que pour 3,1 % des 7 087 diplômes accordés dans les programmes de formation à l'étude. À l'inverse, les programmes de formation les plus fréquentés, soit les programmes d'électricité (21 % des diplômés au total) et de charpenterie-menuiserie (18 %), n'ont formé en 2004-2005 que 3,1 % et 2,5 % de femmes dans leurs programmes respectifs. Ainsi, parmi les plus gros programmes, seul le programme de soudage-montage (11 % des diplômés) a diplômé plus de 5 % de femmes. Nous poursuivons l'examen de cette question à la section suivante.

FIGURE 1 : RELATION ENTRE LA TAILLE RELATIVE DU PROGRAMME DE FORMATION ET LA PROPORTION DE FEMMES DIPLÔMÉES QU'ON Y RETROUVE EN 2004-2005



TABEAU 7 : RELATION ENTRE LA TAILLE RELATIVE DU PROGRAMME DE FORMATION ET LA PROPORTION DE FEMMES DIPLÔMÉES QU'ON Y RETROUVE EN 2004-2005

| | Programme | NB TOTAL de diplômés 2004- 2005 | NB de FEMMES diplômées 2004- 2005 | % PROGR. 2004- 2005 | % FEMMES 2004- 2005 |
|------|---|---|---|---------------------------|------------------------------|
| 5121 | Mécanique de protection contre les incendies | 40 | 0 | 0,6 % | 0,0 % |
| 5165 | Chaudronnerie | 17 | 0 | 0,2 % | 0,0 % |
| 5248 | Conduite de grues | 28 | 0 | 0,4 % | 0,0 % |
| 5296 | Installation et entretien de systèmes de sécurité | 60 | 0 | 0,8 % | 0,0 % |
| 5303 | Briquetage-maçonnerie | 373 | 0 | 5,3 % | 0,0 % |
| 5075 | Réfrigération | 241 | 2 | 3,4 % | 0,8 % |
| 5055 | Mécanique d'engins de chantier | 229 | 3 | 3,2 % | 1,3 % |
| 5117 | Préparation et finition de béton | 40 | 1 | 0,6 % | 1,4 % |
| 5148 | Plomberie chauffage | 498 | 7 | 7,0 % | 1,4 % |
| 5032 | Pose de revêtements de toiture | 71 | 1 | 1,0 % | 1,4 % |
| 5076 | Pose d'armature du béton | 65 | 1 | 0,9 % | 1,5 % |
| 5185 | Montage de lignes électriques | 53 | 1 | 0,7 % | 1,9 % |
| 5118 | Pose de systèmes intérieurs | 167 | 4 | 2,4 % | 2,4 % |
| 1428 | Charpenterie-menuiserie | 1291 | 32 | 18,2 % | 2,5 % |
| 5295 | Électricité | 1520 | 47 | 21,4 % | 3,1 % |
| 5260 | Mécanique industrielle de construction et d'entretien | 543 | 21 | 7,7 % | 3,9 % |
| 5299 | Montage structural et architectural | 76 | 3 | 1,1 % | 3,9 % |
| 5234 | Soudage haute pression | 157 | 7 | 2,2 % | 4,5 % |
| 5139 | Montage et installation de produits verriers | 56 | 3 | 0,8 % | 5,4 % |
| 5200 | Mécanique d'ascenseur | 18 | 1 | 0,3 % | 5,6 % |
| 5115 | Pose de revêtements souples | 47 | 3 | 0,7 % | 6,4 % |
| 5220 | Conduite d'engins de chantier | 155 | 10 | 2,2 % | 6,5 % |
| 5092 | Forage et dynamitage | 15 | 1 | 0,2 % | 6,7 % |
| 5286 | Plâtrage | 98 | 7 | 1,4 % | 7,1 % |
| 5195 | Soudage-montage | 810 | 58 | 11,4 % | 7,2 % |
| 5233 | Ferblanterie-tôlerie | 86 | 10 | 1,2 % | 11,6 % |
| 5300 | Carrelage | 109 | 21 | 1,5 % | 19,3 % |
| 5119 | Calorifugeage | 15 | 4 | 0,2 % | 26,7 % |
| 5116 | Peinture en bâtiment | 131 | 46 | 1,8 % | 35,1 % |
| 5238 | Arpentage et topographie | 78 | 30 | 1,1 % | 38,5 % |

2.0 LA SITUATION DES FEMMES UN AN APRÈS LA DIPLOMATION – UN INDICE DES CAUSES DE DÉSINTÉRÊT OU D'ABANDON DES FEMMES POUR CERTAINS PROGRAMMES DE FORMATION ET DES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES

Pourquoi retrouve-t-on une plus grande proportion de diplômées dans certains programmes de formation? Cette situation est-elle causée par une désaffection pour ce programme ou est-ce dû à des taux d'abandon plus élevés?

En l'absence de données exhaustives sur les abandons, nous avons tenté de vérifier, en comparant la situation des hommes et des femmes un an après l'obtention du diplôme, si les programmes où on retrouve le moins de femmes sont ceux où les conditions d'emploi semblent les plus difficiles pour les femmes dans l'année suivant l'obtention du diplôme.

Pour ce faire, nous avons utilisé les données sur le placement par programme de formation selon le sexe, tirées des enquêtes Relance au secondaire en formation professionnelle réalisée par le MELS (2006) qui permettent de documenter l'intégration en emploi des personnes qui ont obtenu un diplôme de formation professionnelle au secondaire.

Les données présentées par le MELS dans le cadre de ces enquêtes ne sont pas toujours exhaustives, un taux de réponse minimal étant essentiel pour pouvoir présenter, par exemple, les taux de chômage et les salaires moyens obtenus pour les diplômés d'un programme où on retrouve peu d'inscrits. En effet, les données relatives aux « petits programmes » ne sont présentées que si elles ne lèsent pas le droit à la confidentialité des diplômés¹⁶. Dans un programme comptant peu de diplômés, des résultats statistiquement significatifs pour chacun des sexes sont donc plus difficiles à obtenir.

À noter que les indicateurs de l'enquête Relance utilisés dans le présent chapitre sont définis à l'annexe 4.

¹⁶ Les critères relatifs au taux de réponse à obtenir pour publication des données sont les suivants :
De 1 à 4 personnes – Données non publiées
5 personnes : taux de réponse de 100 %
De 6 à 10 personnes : taux de réponse de 65 %
De 11 à 25 personnes : taux de réponse de 60 %
26 personnes et plus : taux de réponse de 50 %

2.1 La représentativité des enquêtes Relance par rapport au nombre réel de diplômés

Dans le présent chapitre, un portrait détaillé de la situation d'emploi un an après l'obtention du diplôme sera réalisé pour les cohortes de diplômés 1998-1999, 2001-2002 et 2004-2005, respectivement représentés par les enquêtes Relance 2000, 2003 et 2006. Ces cohortes ont été choisies parce que, séparées par trois années d'intervalle, elles couvrent plus ou moins toutes les années de l'existence du PAÉ et sont associées aux principaux moments d'action du PAÉ.

En effet, étant donné que les DEP dans l'industrie de la construction s'obtiennent au terme d'une période variant de 7 mois à 1 an et demi¹⁷, on peut croire que les diplômés de 1998-1999 ont connu l'impact de l'entrée en application des premières mesures du PAÉ. Sur la base des mêmes délais, on peut penser que l'état de l'application des mesures du PAÉ au moment où la cohorte de diplômés 2001-2002 était en formation était semblable à l'état de l'application des mesures du PAÉ, tel que présenté dans le bilan réalisé par la CCQ (2000a). De plus, cette cohorte représente un point culminant de la représentativité des femmes dans les programmes de formation pouvant mener à l'industrie de la construction, les diplômées n'ayant jamais dépassé 5,5 % des cohortes qui ont suivi. Finalement, la cohorte de 2004-2005 est la dernière pour laquelle des données de la Relance au secondaire professionnel sont disponibles.

En raison des critères de présentation des données des enquêtes Relance, mentionnés au début de ce chapitre, nous ne disposons pas de données représentatives pour toutes les femmes diplômées dans les programmes menant à l'industrie de la construction. De plus, nous avons concentré nos analyses sur les francophones, les données de la Relance au secondaire en formation professionnelle ne permettant pas de distinguer le sexe des diplômés dans les programmes anglophones. Le tableau 8 présente ainsi la représentativité des données utilisées dans le présent chapitre pour l'ensemble des diplômés des trois cohortes étudiés pour les hommes¹⁸ et pour les femmes.

¹⁷ Information recueillie lors d'un premier contact téléphonique avec l'École des métiers de la construction de Montréal le premier mai 2007.

¹⁸ Rappelons que, dans les enquêtes Relance, pour certains programmes où les taux de réponse n'ont pas été suffisants, le sexe des diplômés d'un programme peut figurer comme « non-déterminé ».

TABLEAU 8 : REPRÉSENTATION DES DIPLÔMÉS FRANCOPHONES DANS LES ENQUÊTES RELANCE 2000, 2003 ET 2006

| | 1998- 1999 | 2001- 2002 | 2004- 2005 |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Représentation des femmes francophones | | | |
| Nombre de femmes diplômées | 160 | 308 | 314 |
| Nombre de femmes représentées par l'enquête Relance | 157 | 257 | 282 |
| Proportion des femmes représentées par l'enquête Relance | 98,1 % | 83,4 % | 89,8 % |
| Représentation des hommes francophones | | | |
| Nombre d'hommes diplômés | 4090 | 5256 | 6498 |
| Nombre d'hommes représentés par l'enquête Relance | 3767 | 3985 | 4840 |
| Proportion d'hommes représentés par l'enquête Relance | 92,1 % | 75,8 % | 74,5 % |

2.2 L'intégration en emploi des femmes francophones ayant obtenu leur diplôme en 2004-2005

Lorsque les données sont disponibles pour les deux sexes, les données tirées de l'enquête Relance 2006 nous permettent de vérifier si les hommes et les femmes ont eu plus, autant ou moins de difficulté à intégrer un emploi à temps plein en lien avec leur secteur de formation.

En étudiant ces données, nous serons donc en mesure de vérifier si un lien existe entre la proportion de femmes dans un secteur de formation et la facilité à trouver un emploi dans le domaine ou à obtenir un salaire équivalent à celui des hommes qui ont été diplômés en même temps qu'elles.

En effet, rappelons que les données fournies par le MELS suggèrent que les femmes tendent à se concentrer dans les plus petits programmes de formation, tels arpentage et topographie ou peinture en bâtiment, et sont peu représentées dans les gros programmes que sont électricité ou charpenterie-menuiserie (voir la section 1.5).

Plus précisément, les données du tableau 9 présentent les résultats de l'enquête Relance 2006 pour les 14 programmes de formation pour lesquels il est possible de faire la distinction entre le nombre de diplômés de sexe masculin et de sexe féminin.

À partir de ces données, deux grandes questions ont émergé, soit :

- 1) Dans chacun des métiers / occupations, les femmes ont-elles plus de difficultés que les hommes...
 - a) ... à travailler à temps plein après l'obtention de leur diplôme?
 - b) ...à se trouver un emploi en lien avec la formation qu'elles ont reçue?
- 2) Le salaire hebdomadaire des femmes en emploi à temps plein un an après leur formation est-il égal, inférieur ou supérieur à celui des hommes du même secteur de formation?

Rappelons toutefois que ces données concernent tous les diplômés, et que le fait de travailler 30 heures et plus par semaine dans un emploi en lien avec le diplôme obtenu **ne veut pas nécessairement dire que cet emploi est assujéti à la *Loi sur les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, qui régit les relations de travail dans l'industrie de la construction (loi R-20)**. En effet, le répondant auto-évalue le lien entre son emploi et la formation suivie; cela ne nous informe pas quant à la nature précise de cet emploi.

TABLEAU 9 : ENQUETE RELANCE 2006 – LA FORMATION PROFESSIONNELLE AU SECONDAIRE

| Programme | Code MELS | Sexe | Personnes diplômées visées par l'enquête | Taux de réponse | En emploi | À la recherche d'un emploi | Aux études | Personnes inactives | Taux de chômage | A temps plein | Durée de recherche | Salaire hebdo brut moyen | En rapport avec la formation |
|---|-----------|----------|--|-----------------|-----------|----------------------------|------------|---------------------|-----------------|---------------|--------------------|--------------------------|------------------------------|
| | | | (n) | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | (semaines) | (\$) | (%) |
| Opérateur de grues | 5248 | Masculin | 28 | 71,4 | 95 | 0 | 0 | 5 | 0 | 94,7 | 1 | 1183 | 100 |
| | | Féminin | 0 | | | | | | | | | | |
| | | Ensemble | 28 | 71,4 | 95 | 0 | 0 | 5 | 0 | 94,7 | 1 | 1183 | 100 |
| Mécanique de protection - incendies | 5121 | Masculin | 40 | 55 | 90,9 | 9,1 | 0 | 0 | 9,1 | 95 | 2 | 729 | 100 |
| | | Féminin | 0 | | | | | | | | | | |
| | | Ensemble | 40 | 55 | 90,9 | 9,1 | 0 | 0 | 9,1 | 95 | 2 | 729 | 100 |
| Plomberie-chauffage | 5148 | Masculin | 464 | 68,5 | 84,9 | 8,2 | 4,4 | 2,5 | 8,8 | 96,7 | 4 | 643 | 83,5 |
| | | Féminin | 7 | 71,4 | 60 | 20 | 20 | 0 | 25 | 100 | 3 | 570 | 66,7 |
| | | Ensemble | 471 | 68,6 | 84,5 | 8,4 | 4,6 | 2,5 | 9 | 96,7 | 4 | 642 | 83,3 |
| Charpenterie-menuiserie | 1428 | Masculin | 1209 | 66,6 | 80,6 | 10,8 | 4,6 | 4 | 11,8 | 98 | 5 | 692 | 85,4 |
| | | Féminin | 29 | 62,1 | 61,1 | 22,2 | 11,1 | 5,6 | 26,7 | 100 | 6 | 608 | 45,5 |
| | | Ensemble | 1238 | 66,5 | 80,2 | 11,1 | 4,7 | 4 | 12,1 | 98 | 5 | 691 | 84,7 |
| Électricité de construction | 5295 | Masculin | 1312 | 66,8 | 78,3 | 13,2 | 6,6 | 1,8 | 14,5 | 94,8 | 8 | 627 | 74,5 |
| | | Féminin | 45 | n/d | n/d | n/d | n/d | n/d | n/d | n/d | n/d | n/d | n/d |
| | | Ensemble | 1357 | 66,1 | 78,7 | 12,9 | 6,6 | 1,8 | 14,1 | 94,8 | 8 | 623 | 74,3 |
| Mécanique industrielle de construction et d'entretien | 5260 | Masculin | 464 | 72,2 | 81,8 | 6 | 11 | 1,2 | 6,8 | 98,5 | 8 | 697 | 79,3 |
| | | Féminin | 20 | n/d | n/d | n/d | n/d | n/d | n/d | n/d | n/d | n/d | n/d |
| | | Ensemble | 484 | 71,5 | 81,2 | 6,1 | 11,3 | 1,4 | 7 | 98,6 | 8 | 696 | 78,7 |
| Soudage haute pression | 5234 | Masculin | 139 | 64,7 | 83,3 | 5,6 | 8,9 | 2,2 | 6,3 | 98,7 | 5 | 689 | 78,4 |
| | | Féminin | 7 | 71,4 | 60 | 0 | 20 | 20 | 0 | 100 | 4 | 480 | 66,7 |
| | | Ensemble | 146 | 65,1 | 82,1 | 5,3 | 9,5 | 3,2 | 6 | 98,7 | 5 | 682 | 77,9 |
| Conduite d'engins de chantier | 5220 | Masculin | 145 | 61,4 | 57,3 | 33,7 | 6,7 | 2,2 | 37 | 100 | 9 | 940 | 84,3 |
| | | Féminin | 10 | 70 | 42,9 | 42,9 | 0 | 14,3 | 50 | 100 | 27 | 733 | 66,7 |
| | | Ensemble | 155 | 61,9 | 56,3 | 34,4 | 6,3 | 3,1 | 37,9 | 100 | 10 | 927 | 83,3 |
| Plâtrage | 5286 | Masculin | 90 | 71,1 | 65,6 | 18,8 | 10,9 | 4,7 | 22,2 | 95,2 | 3 | 659 | 80 |
| | | Féminin | 7 | n/d | n/d | n/d | n/d | n/d | n/d | n/d | n/d | n/d | n/d |
| | | Ensemble | 97 | 70,1 | 64,7 | 19,1 | 10,3 | 5,9 | 22,8 | 95,5 | 3 | 661 | 81 |
| Soudage-montage | 5195 | Masculin | 654 | 64,1 | 82,6 | 4,8 | 11,5 | 1,2 | 5,5 | 97,1 | 3 | 613 | 86 |
| | | Féminin | 52 | 65,4 | 64,7 | 14,7 | 11,8 | 8,8 | 18,5 | 81,8 | 6 | 506 | 77,8 |
| | | Ensemble | 706 | 64,2 | 81,2 | 5,5 | 11,5 | 1,8 | 6,4 | 96,2 | 4 | 607 | 85,6 |
| Ferblanterie-tôlerie | 5233 | Masculin | 76 | 59,2 | 91,1 | 4,4 | 0 | 4,4 | 4,7 | 95,1 | 5 | 718 | 89,7 |
| | | Féminin | 10 | 70 | 57,1 | 28,6 | 14,3 | 0 | 33,3 | 100 | 2 | 655 | 100 |
| | | Ensemble | 86 | 60,5 | 86,5 | 7,7 | 1,9 | 3,8 | 8,2 | 95,6 | 5 | 715 | 90,7 |
| Carrelage | 5300 | Masculin | 86 | 65,1 | 82,1 | 5,4 | 10,7 | 1,8 | 6,1 | 97,8 | 6 | 688 | 68,9 |
| | | Féminin | 21 | n/d | n/d | n/d | n/d | n/d | n/d | n/d | n/d | n/d | n/d |
| | | Ensemble | 107 | 63,6 | 79,4 | 8,8 | 10,3 | 1,5 | 10 | 94,4 | 6 | 682 | 70,6 |
| Peinture en bâtiment | 5116 | Masculin | 85 | 63,5 | 61,1 | 29,6 | 5,6 | 3,7 | 32,7 | 97 | 4 | 689 | 78,1 |
| | | Féminin | 44 | 72,7 | 75 | 9,4 | 9,4 | 6,3 | 11,1 | 87,5 | 5 | 569 | 71,4 |
| | | Ensemble | 129 | 66,7 | 66,3 | 22,1 | 7 | 4,7 | 25 | 93 | 5 | 643 | 75,5 |
| Arpentage et topographie | 5238 | Masculin | 48 | 60,4 | 75,9 | 13,8 | 3,4 | 6,9 | 15,4 | 100 | 2 | 697 | 90,9 |
| | | Féminin | 30 | 63,3 | 73,7 | 15,8 | 5,3 | 5,3 | 17,6 | 100 | 10 | 483 | 92,9 |
| | | Ensemble | 78 | 61,5 | 75 | 14,6 | 4,2 | 6,3 | 16,3 | 100 | 6 | 609 | 91,7 |
| TOTAL DONNÉES DISPONIBLES | | Masculin | 4840 | | | | | | | | | | |
| | | Féminin | 282 | | | | | | | | | | |
| | | Ensemble | 5122 | | | | | | | | | | |

Lien entre le sexe, le programme de formation et les conditions d'emploi au cours de l'année suivant l'obtention du diplôme au sein de la cohorte 2004-2005

Étant donné que le nombre total de diplômés et de femmes par groupe de formation varie d'un groupe de formation à l'autre et que les variables étudiées (salaire moyen, pourcentage en emploi à temps plein et pourcentage travaillant dans un emploi lié au programme de formation) ne sont pas calculées sur le même type d'unité (parfois en dollars, parfois en pourcentages), des indices ont été créés afin de rendre les données relatives au travail à temps plein, au salaire et au lien entre l'emploi et la formation comparables et de comparer programmes de formation entre eux à l'égard de l'ampleur des différences retrouvées entre les hommes et les femmes.

Plus précisément, ces indices ramènent les scores obtenus par les hommes et les femmes sur le score de l'ensemble des diplômés du secteur, ce qui permet d'étudier l'écart retrouvé entre les hommes et les femmes de chacun des programmes de formation pour lesquels les données en fonction du sexe sont disponibles.

Les trois indices comparatifs ont été calculés de la façon suivante :

$(\text{SCORE HOMMES} / \text{SCORE ENSEMBLE}) - (\text{SCORE FEMMES} / \text{SCORE ENSEMBLE})$

Ces indices, figurant au tableau 10, reflètent l'importance de la différence entre les scores obtenus par les hommes et les femmes, quelle que soit l'unité de base de la variable étudiée.

INDICE DE TRAVAIL À TEMPS PLEIN

Dans un premier temps, rappelons que les emplois à temps plein dans l'industrie de la construction ne sont pas la norme. Dans le cadre de la Relance au secondaire professionnel, « à temps plein » réfère cependant essentiellement au fait de travailler 30 heures et plus par semaine au 31 mars 2006.

Pour calculer l'indice de travail à temps plein, nous avons tout d'abord reconstitué le nombre approximatif d'hommes, de femmes et de diplômés au total travaillant à temps plein dans l'Enquête Relance 2006 à partir :

- du pourcentage de personnes en emploi, et de :
- la proportion d'hommes et de femmes travaillant à temps plein parmi le nombre estimé de personnes en emploi dans ce programme de formation.

Nous avons procédé de la sorte parce que le nombre de personnes en emploi à temps plein n'est pas présenté dans les données de l'Enquête Relance, mais que les données présentées sur le salaire et sur le lien entre la formation et l'emploi reposent sur les diplômés travaillant à temps plein seulement. Le lecteur doit cependant garder à l'esprit que les nombre estimés sont des projections des pourcentages présentés sur la population de diplômés représentés.

Par la suite, la formule de l'écart a été utilisée pour normaliser les comparaisons entre les diplômés des différents programmes de formation et créer l'indice de travail à temps plein.

Par exemple, en charpenterie-menuiserie, on remarque 22,8 points d'écart en ce qui a trait à l'occupation d'un emploi à temps plein entre les hommes et les femmes, indiquant que les hommes sont proportionnellement plus nombreux à travailler à temps plein que les femmes dans ce programme. Avec un indice de -10,3 en peinture en bâtiment, ce sont les femmes qui ont proportionnellement été plus en mesure de trouver un emploi les occupant 30 heures et plus par semaine.

Exemple de calcul – INDICE DE TRAVAIL A TEMPS PLEIN

| Programme | Sexe | Personnes diplômées visées par l'enquête | % en emploi | NB ESTIMÉ DE PERSONNES EN EMPLOI (% en emploi * NB de diplômés) | % temps plein parmi ceux en emploi | NB ESTIMÉ DE PERSONNES EN EMPLOI A TEMPS PLEIN (% à temps plein * NB en emploi (estimé)) | % ESTIMÉ DE PERSONNES EN EMPLOI A TEMPS PLEIN (NB en emploi à temps plein (estimé) / NB total de diplômés) | INDICE DE TRAVAIL A TEMPS PLEIN (M / E) - (F / E) |
|-------------------------|----------|--|-------------|--|------------------------------------|---|---|--|
| | | (n) | (%) | (n estimé) | (%) | (n estimé) | (% estimé) | (ÉCART) |
| Charpenterie-menuiserie | Masculin | 1209 | 80,6 | 974 | 98 | 955 | 79,0 | 22,8 |
| | Féminin | 29 | 61,1 | 18 | 100 | 18 | 61,1 | |
| | Ensemble | 1238 | 80,2 | 993 | 98 | 973 | 78,6 | |
| Peinture en bâtiment | Masculin | 85 | 61,1 | 52 | 97 | 50 | 59,3 | (10,3) |
| | Féminin | 44 | 75 | 33 | 87,5 | 29 | 65,6 | |
| | Ensemble | 129 | 66,3 | 86 | 93 | 80 | 61,7 | |

À partir des indices obtenus pour les diplômés de tous les programmes de formation pour lesquels ces données sont disponibles, on remarque d'ailleurs au tableau 10 que les **difficultés à travailler à temps plein** un an après les études semblent généralement plus grandes pour les femmes que les hommes dans tous les programmes, sauf en peinture en bâtiment. En effet, dans ce dernier programme, les femmes ont proportionnellement plus trouvé un emploi les occupant au moins 30 heures par semaine que les hommes. En arpentage - topographie, l'écart entre les hommes et les femmes est par ailleurs peu élevé.

Ainsi, il semble moins difficile de travailler à temps plein au cours de l'année suivant la formation pour les femmes des deux programmes de formation où la proportion de femmes diplômées dépasse 30 % de l'ensemble des diplômés du programme. Toutefois, au sein de la même cohorte de formation, les hommes ayant un DEP en peinture de bâtiment ou en arpentage et topographie et travaillant à temps plein gagnaient toujours un salaire hebdomadaire plus élevé que les femmes dans la même situation, ce qui laisse croire que le nombre d'heures de travail des hommes à temps plein est plus élevé que celui des femmes travaillant à temps plein.

INDICE SALARIAL

L'indice salarial est calculé sur la base du salaire hebdomadaire brut moyen mentionné par les répondants de l'Enquête Relance 2006 qui étaient en emploi à temps plein au moment de l'étude. Cet indice reflète donc les écarts salariaux entre les hommes et les femmes diplômés qui travaillaient 30 heures et plus au moment de l'enquête, que l'emploi occupé soit en lien ou non avec le diplôme obtenu.

Dans l'exemple présenté, on remarque ainsi que l'écart entre le salaire hebdomadaire brut moyen des hommes et des femmes est plus grand en peinture en bâtiment qu'en charpenterie-menuiserie.

Exemple de calcul – INDICE SALARIAL

| Programme | Sexe | NB ESTIMÉ DE PERSONNES EN EMPLOI A TEMPS PLEIN | Salaire hebdo brut moyen - en emploi à temps plein | INDICE SALARIAL (M / E) - (F / E) |
|-------------------------|----------|--|--|--------------------------------------|
| | | (n estimé) | (\$) | (ÉCART) |
| Charpenterie-menuiserie | Masculin | 955 | 692 | 12,2 |
| | Féminin | 18 | 608 | |
| | Ensemble | 973 | 691 | |
| Peinture en bâtiment | Masculin | 50 | 689 | 18,7 |
| | Féminin | 29 | 569 | |
| | Ensemble | 80 | 643 | |

Tel que présenté au tableau 10, on remarque que pour l'ensemble des programmes de formation associés à l'industrie de la construction, les **écarts salariaux** sont proportionnellement plus grands parmi les diplômés des programmes arpentage et topographie, soudage de haute pression et conduite d'engins de chantier. À ce sujet, soulignons que les données du tableau 9 illustrent que le programme de conduite d'engins de chantier mène à des emplois qui connaissent l'un des salaires moyens bruts hebdomadaires parmi les plus élevés (927 \$ pour l'ensemble). De plus, mentionnons qu'on ne retrouve aucune diplômée en 2006 dans le programme qui mène à l'emploi où le salaire brut hebdomadaire moyen est le plus élevé, soit le programme de formation d'opérateur de grues, dont le salaire hebdomadaire brut moyen est de 1 183\$/semaine.

Considérant que les taux horaires sont fixés pour chacun des corps de métier en fonction du nombre d'heures travaillées consignées au carnet d'apprentissage, on peut poser l'hypothèse que les écarts salariaux représentent ici, soit :

- des difficultés à trouver un emploi en lien avec le diplôme obtenu, qui les ont menées à occuper un autre type d'emploi à temps plein ;
- des difficultés à obtenir un nombre d'heures de travail équivalent à celui des hommes.

INDICE DE LIEN ENTRE L'EMPLOI OCCUPÉ À TEMPS PLEIN ET LA FORMATION

L'indice de **lien entre l'emploi à temps plein et la formation** est calculé sur la base de la perception qu'a le répondant travaillant 30 heures et plus par semaine du lien entre le diplôme et l'emploi occupé. Cet indice reflète donc les écarts retrouvés entre les hommes et les femmes diplômés qui travaillaient 30

heures et plus à l'égard de cette perception. Plus un écart positif est grand, plus grand est l'avantage des hommes sur les femmes. Inversement, plus un écart négatif () est grand, plus grand est l'avantage des femmes.

Dans l'exemple présenté, on remarque ainsi que les femmes travaillant 30 heures et plus en charpenterie-menuiserie sont beaucoup moins portées que les hommes à considérer qu'il y a un lien entre leur DEP et leur emploi que les femmes en peinture du bâtiment, même si, dans l'ensemble, les diplômés de charpenterie-menuiserie sont plus portés à considérer qu'il y a un lien entre leur DEP et leur emploi que l'ensemble des diplômés de peinture en bâtiment.

Exemple de calcul – INDICE DE LIEN ENTRE L'EMPLOI TEMPS PLEIN ET LE PROGRAMME DE FORMATION

| Programme | Sexe | NB ESTIMÉ DE PERSONNES EN EMPLOI A TEMPS PLEIN | % DES EMPLOYÉS TP QUI CONSIDÈRENT LIEN AVEC FORM. | INDICE DE LIEN ENTRE L'EMPLOI TP ET LA FORMATION (M / E) - (F / E)) |
|-------------------------|----------|--|---|--|
| | | (n estimé) | (%) | (ÉCART) |
| Charpenterie-menuiserie | Masculin | 955 | 85,4 | 47,1 |
| | Féminin | 18 | 45,5 | |
| | Ensemble | 973 | 84,7 | |
| Peinture en bâtiment | Masculin | 50 | 78,1 | 8,9 |
| | Féminin | 29 | 71,4 | |
| | Ensemble | 80 | 75,5 | |

En ce qui concerne le **lien entre l'emploi à temps plein et la formation**, c'est d'ailleurs parmi les diplômés du programme de charpenterie-menuiserie qu'on retrouve le plus grand écart entre les hommes et les femmes, de même que dans les programmes de conduite d'engins de chantier et de plomberie-chauffage.

Dans ces deux programmes, les écarts salariaux entre les hommes et les femmes travaillant à temps plein doivent donc être interprétés en tenant compte que plusieurs des femmes diplômées du secteur considèrent ne pas s'être trouvé un emploi à temps plein en lien avec leur domaine de formation, ce qui laisserait croire qu'elles n'ont pas intégré l'industrie de la construction.

PORTRAIT GÉNÉRAL EN FONCTION DES INTERRELATIONS ENTRE LES INDICES

Les trois indices, figurant au tableau 10, reflètent donc l'importance de la différence entre les scores obtenus par les hommes et les femmes, quelle que soit l'unité de base de la variable étudiée. Plus un indice s'éloigne de zéro, plus la différence entre les hommes et les femmes est grande pour cette variable. Les indices positifs reflètent une situation plus avantageuse pour les hommes. Les indices négatifs sont entre parenthèses et reflètent une situation plus avantageuse pour les femmes. Les écarts de 20 à 30 points ont été soulignés en gris, alors que les écarts de 30 points et plus ont été identifiés en gris foncé.

Somme toute, on remarque que les écarts les plus grands entre les hommes et les femmes travaillant à temps plein dans l'année suivant leur formation en ce qui a trait au salaire obtenu et au rapport de l'emploi avec le programme de formation suivi se retrouvent dans les programmes où on retrouve moins de 7 % de femmes diplômées chez les francophones. Ainsi, la question des contraintes à l'intégration en emploi demeure importante.

Le fait qu'on retrouve les écarts de travail à temps plein et les écarts salariaux les plus grands, au détriment des femmes, dans les programmes où on retrouve les proportions de femmes diplômées les plus faibles soulève par ailleurs plus particulièrement la question des abandons en cours de formation dans ces programmes, que les données actuellement disponibles ne nous permettent toutefois pas d'étudier plus en détail.

En effet, on peut se demander si la faible proportion de femmes diplômées dans ces programmes de formation est liée à une perception d'absence de perspectives d'emploi qui émergerait en cours de formation, ou si elle est liée à d'autres facteurs.

Par exemple, en charpenterie-menuiserie, seulement 46 % des femmes (par rapport à 85 % des hommes) qui occupent un emploi à temps plein un an après leurs études considèrent cet emploi comme en lien avec leur diplôme; cela pourrait peut-être expliquer le fait qu'on ne retrouve que 29 femmes diplômées sur 1 238 diplômes accordés, situation qui caractérise aussi les diplômées du programme d'électricité de construction (45 diplômées / 1 357 diplômés au total).

En effet, ces données étant publiées dans les guides des éditions *Ma Carrière*, on peut poser l'hypothèse qu'une femme intéressée par l'industrie de la construction, mais qui n'a pas encore précisé son orientation, évitera les programmes où les femmes ont plus de difficultés à travailler dans leur domaine de formation. À l'inverse, on peut toutefois aussi supposer que leur faible représentation nuit à leur intégration, tel que le suppose l'hypothèse de la masse critique, qui postule que le traitement des minorités s'améliore avec leur augmentation en nombre.

Dans les programmes où la proportion de femmes diplômées est plus grande, la situation est moins tranchée. Par exemple, les diplômées du programme de ferblanterie-tôlerie occupent proportionnellement moins souvent un emploi à temps plein que les hommes, mais, parmi l'ensemble des travailleurs à temps plein, elles sont proportionnellement un peu plus portées à considérer travailler en lien avec leur domaine de formation.

Les femmes diplômées en peinture de bâtiment trouvent quant à elles un emploi à temps plein plus facilement que les hommes, mais le font pour un salaire hebdomadaire brut moins élevé, ce qui pourrait s'expliquer par le fait qu'elles sont aussi plus portées à considérer que leur emploi à temps plein n'est pas lié à leur diplôme. En effet, les salaires de l'industrie de la construction étant établis en fonction de l'expérience du salarié, on peut supposer que les écarts salariaux au détriment des femmes, associés à des écarts relatifs au lien entre l'emploi et le diplôme défavorables aux femmes, reflètent une situation où les femmes diplômées de ce programme de formation ont trouvé un emploi à temps plein moins bien rémunéré dans un autre domaine d'activité.

Le grand écart salarial qui sépare les hommes des femmes en arpentage et topographie est par ailleurs difficile à expliquer, considérant le fait que le travail à temps plein, dans un emploi relié au domaine de formation, est proportionnellement semblable chez les femmes et les hommes, ce qui pourrait indiquer qu'elles ont particulièrement accès à moins d'heures de travail par semaine que les hommes. En effet, cette hypothèse permettrait de rendre compte de l'apparence d'iniquité salariale dans une occupation où les salaires sont fixés par la convention collective au même taux horaire dans les différents secteurs d'activité (CCQ, 2006).

TABLEAU 10 INDICES COMPARATIFS HOMMES/FEMMES – RELANCE 2006

| ENQUETE RELANCE 2006 – LA FORMATION PROFESSIONNELLE AU SECONDAIRE | | | | DONNÉES MELS TOTAL FRANCOPHONES | | INDICES COMPARATIFS HOMMES/FEMMES (ÉCART (F/E)-(H/E)) | | |
|---|-----------|----------|--|-----------------------------------|-------------------|---|-----------------|----------------------------------|
| Programme | Code MELS | Sexe | Personnes diplômées visées par l'enquête | % Femmes diplômées dans le progr. | % Ensemble/ TOTAL | INDICE DE TRAVAIL A TEMPS PLEIN | INDICE SALARIAL | INDICE DE RAPPORT À LA FORMATION |
| | | | (n) | (%) | (%) | Écart | Écart | Écart |
| Opérateur de grues | 5248 | Masculin | 28 | 0,0 % | 0,4 % | n/d | n/d | n/d |
| | | Féminin | 0 | | | | | |
| | | Ensemble | 28 | | | | | |
| Mécanique de protection - incendies | 5121 | Masculin | 40 | 0,0 % | 0,6 % | n/d | n/d | n/d |
| | | Féminin | 0 | | | | | |
| | | Ensemble | 40 | | | | | |
| Plomberie-chauffage | 5148 | Masculin | 464 | 1,5 % | 6,9 % | 27,0 | 11,4 | 20,2 |
| | | Féminin | 7 | | | | | |
| | | Ensemble | 471 | | | | | |
| Charpenterie-menuiserie | 1428 | Masculin | 1209 | 2,3 % | 18,2 % | 22,8 | 12,2 | 47,1 |
| | | Féminin | 29 | | | | | |
| | | Ensemble | 1238 | | | | | |
| Électricité de construction | 5295 | Masculin | 1312 | 3,3 % | 19,9 % | n/d | n/d | n/d |
| | | Féminin | 45 | | | | | |
| | | Ensemble | 1357 | | | | | |
| Mécanique industrielle de construction | 5260 | Masculin | 464 | 4,1 % | 7,1 % | n/d | n/d | n/d |
| | | Féminin | 20 | | | | | |
| | | Ensemble | 484 | | | | | |
| Soudage haute pression | 5234 | Masculin | 139 | 4,8 % | 2,1 % | 27,4 | 30,6 | 15,0 |
| | | Féminin | 7 | | | | | |
| | | Ensemble | 146 | | | | | |
| Conduite d'engins de chantier | 5220 | Masculin | 145 | 6,5 % | 2,3 % | 25,6 | 22,3 | 21,1 |
| | | Féminin | 10 | | | | | |
| | | Ensemble | 155 | | | | | |
| Plâtrage | 5286 | Masculin | 90 | 7,2 % | 1,4 % | n/d | n/d | n/d |
| | | Féminin | 7 | | | | | |
| | | Ensemble | 97 | | | | | |
| Soudage-montage | 5195 | Masculin | 654 | 7,4 % | 10,4 % | 34,9 | 17,6 | 9,6 |
| | | Féminin | 52 | | | | | |
| | | Ensemble | 706 | | | | | |
| Ferblanterie-tôlerie | 5233 | Masculin | 76 | 11,6 % | 1,3 % | 35,7 | 8,8 | (11,4) |
| | | Féminin | 10 | | | | | |
| | | Ensemble | 86 | | | | | |
| Carrelage | 5300 | Masculin | 86 | 19,6 % | 1,6 % | n/d | n/d | n/d |
| | | Féminin | 21 | | | | | |
| | | Ensemble | 107 | | | | | |
| Peinture en bâtiment | 5116 | Masculin | 85 | 34,1 % | 1,9 % | (10,3) | 18,7 | 8,9 |
| | | Féminin | 44 | | | | | |
| | | Ensemble | 129 | | | | | |
| Arpentage et topographie | 5238 | Masculin | 48 | 38,5 % | 1,1 % | 2,9 | 35,1 | (2,2) |
| | | Féminin | 30 | | | | | |
| | | Ensemble | 78 | | | | | |
| TOTAL FRANCOPHONES - DONNÉES MELS SUR LES PROGRAMMES DE L'INDUSTRIE | | Masculin | 314 | | | | | |
| | | Féminin | 6498 | | | | | |
| | | Ensemble | 6817 | | | | | |

2.3 L'intégration en emploi des femmes un an après la diplomation - étude comparative de l'évolution de la situation des femmes des cohortes de diplômées 1998-1999, 2002-2003 et 2004-2005

Dans un premier temps, mentionnons que l'état fragmentaire des données disponibles ne nous permet pas de comparer de façon significative l'évolution des écarts entre hommes et femmes pour les trois cohortes à l'étude. En effet, les écarts peuvent être calculés pour peu de programmes et les changements d'appellation des programmes ne permettent pas d'assurer le caractère comparable des répondants d'une cohorte de diplômés à l'autre.

En 2003, les écarts entre hommes et femmes tels que calculés à la section 2.2 relatifs au travail à temps plein, aux écarts salariaux et à l'écart de lien de l'emploi à temps plein avec la formation peuvent être calculés pour 8 programmes de formation et en 2000, pour 6 programmes de formation.

Les données de 2003 présentent des écarts plus tranchés que ce qui a été constaté en 2006, situation qui peut toutefois être en partie expliquée par le très faible nombre de femmes diplômées dans les programmes pour lesquels les indices sont calculables. En effet, exception faite du programme de soudage-montage, on retrouve en 2003 moins de 21 femmes diplômées dans les programmes à l'étude, ce qui fait en sorte que chaque répondante a eu un effet considérable sur les « scores moyens » des femmes.

Il est cependant intéressant de constater que les écarts entre les hommes et les femmes ont été plus souvent en faveur des femmes en 2003 qu'en 2006, ce qui pourrait impliquer qu'il y ait eu une certaine dégradation des conditions d'emploi des femmes qui intégraient l'industrie de la construction en 2006 par rapport à celles qui l'ont intégrée en 2003. Soulignons notamment la polarisation des écarts hommes / femmes dans le programme de carrelage en 2003, où les indices indiquent que les 6 femmes diplômées dans ce programme en 2001-2002 ont été proportionnellement plus sujettes à travailler 30 heures et plus par semaine au 31 mars 2003. De plus, parmi celles-ci, les femmes ont aussi été plus sujettes à considérer leur emploi en lien avec leur formation et à obtenir un meilleur salaire hebdomadaire que les hommes qui travaillaient à temps plein.

La situation en emploi plus avantageuse des femmes diplômées en 2001-2002 associée à la plus grande proportion de femmes dans les programmes de formation menant à l'industrie de la construction en 2001-2002 nous porte donc à croire que cette cohorte de femmes a connu l'apex du PAÉ, suggérant pour les prochains volets de la recherche, l'idée de documenter plus en détail l'impact du nombre - ou de la masse critique - sur les conditions de travail des femmes.

Les données présentées au chapitre 3 soulignent par ailleurs que 2003 a été une année particulièrement marquée par de nouvelles entrées dans l'industrie et par une grande augmentation du bassin de main-d'œuvre active, ce qui pourrait aussi expliquer que 2003 se démarque en ce qui a trait aux conditions

d'emploi des personnes récemment diplômées. Les écarts de 20 à 30 points ont été soulignés en gris, alors que les écarts de 30 points et plus ont été identifiés en gris foncé.

TABLEAU 11 INDICES COMPARATIFS HOMMES/FEMMES – RELANCE 2003

| ENQUETE RELANCE 2003 – LA FORMATION PROFESSIONNELLE AU SECONDAIRE | | | | DONNÉES MELS TOTAL FRANCOPHONES | | INDICES COMPARATIFS HOMMES/FEMMES (ÉCART (F/E)-(H/E)) | | |
|---|-----------------------|----------|--|-----------------------------------|-------------------|---|----------------------|---------------------------------------|
| Programme | Code MELS 2006 (2003) | Sexe | Personnes diplômées visées par l'enquête | % Femmes diplômées dans le progr. | % Ensemble/ TOTAL | INDICE DE TRAVAIL A TEMPS PLEIN 2003 | INDICE SALARIAL 2003 | INDICE DE RAPPORT À LA FORMATION 2003 |
| | | | (n) | | | Écart | Écart | Écart |
| Charpenterie-menuiserie | 1428 | Masculin | 664 | 1,8 % | 12,2 % | 52,5 | 8,3 | (11,1) |
| | | Féminin | 12 | | | | | |
| | | Ensemble | 676 | | | | | |
| Mécanique industrielle de construction et d'entretien | 5260 | Masculin | 660 | 1,9 % | 12,1 % | 7,8 | 26,8 | 31,6 |
| | | Féminin | 13 | | | | | |
| | | Ensemble | 673 | | | | | |
| Électricité de construction (ancien programme) | 5295 (1430) | Masculin | 560 | 3,4 % | 10,4 % | 37,9 | 12,7 | (14,8) |
| | | Féminin | 20 | | | | | |
| | | Ensemble | 580 | | | | | |
| Soudage haute pression (soudage sur tuyaux 2000) | 5234 | Masculin | 144 | 5,9 % | 2,8 % | 7,5 | 11,3 | (31,2) |
| | | Féminin | 9 | | | | | |
| | | Ensemble | 153 | | | | | |
| Soudage-montage | 5195 | Masculin | 974 | 9,1 % | 19,3 % | 13,2 | 7,4 | 5,9 |
| | | Féminin | 98 | | | | | |
| | | Ensemble | 1072 | | | | | |
| Carrelage | 5300 (5112) | Masculin | 49 | 10,9 % | 1,0 % | (41,2) | (4,3) | (2,3) |
| | | Féminin | 6 | | | | | |
| | | Ensemble | 55 | | | | | |
| Plâtrage | 5286 | Masculin | 61 | 20,8 % | 1,4 % | 51,9 | (10,5) | 7,8 |
| | | Féminin | 16 | | | | | |
| | | Ensemble | 77 | | | | | |
| Peinture en bâtiment | 5116 | Masculin | 68 | 36,4 % | 1,9 % | 8,2 | 13,4 | 8,0 |
| | | Féminin | 39 | | | | | |
| | | Ensemble | 107 | | | | | |
| TOTAL FRANCOPHONES - DONNÉES MELS SUR LES PROGR. DE L'INDUSTRIE | | Masculin | 308 | | | | | |
| | | Féminin | 5256 | | | | | |
| | | Ensemble | 5558 | | | | | |

En 2000, les données partielles dont nous disposons suggèrent par ailleurs une plus grande homogénéité entre les conditions d'emploi des hommes et des femmes de l'industrie. Les écarts retrouvés entre les hommes et les femmes dans les trois cohortes à l'étude ne nous permettent donc pas de confirmer ou d'infirmer les constats par programmes réalisés précédemment sur les écarts retrouvés en 2006 entre les hommes et les femmes. Étant donné le faible nombre de répondantes par programme, ces différences sont peut-être essentiellement causées par des différences individuelles. Toutefois, soulignons que les écarts défavorables aux femmes les plus grands se retrouvent ici encore dans les programmes où on retrouve de plus faibles proportions de femmes diplômées parmi l'ensemble des diplômés d'un même programme.

Ainsi, les dissemblances retrouvées entre les trois cohortes de diplômés à l'étude nous porte à nous demander si, depuis 2000, les femmes de l'industrie de la construction ont perçu un changement dans l'attitude des employeurs et de leurs collègues face à leur venue dans l'industrie de la construction et si le fait qu'il y ait croissance constante du nombre de femmes dans l'industrie favorise ou nuit à leur accueil. En effet, par rapport aux écarts peu élevés en 2000, on remarque de plus grandes difficultés à travailler 30 heures et plus par semaine en 2003 avec l'augmentation de la proportion de femmes diplômées, difficultés compensées dans certains programmes pour celles qui travaillent par de meilleures conditions salariales ou un emploi plus souvent en lien avec la formation pour les femmes que pour les hommes. Pourtant, en 2006, on retrouve très peu d'écarts favorables aux femmes.

Par ailleurs, les données sur les années antérieures confirment notre intérêt à creuser le lien de la relation entre une faible proportion de femmes diplômées dans un programme et les plus grandes difficultés de ces femmes à intégrer l'industrie de la construction dans l'année suivant l'obtention du diplôme.

TABEAU 12 INDICES COMPARATIFS HOMMES/FEMMES – RELANCE 2000

| ENQUETE RELANCE 2000 – LA FORMATION PROFESSIONNELLE AU SECONDAIRE | | | | DONNÉES MELS TOTAL FRANCOPHONES | | INDICES COMPARATIFS HOMMES/FEMMES (ÉCART (F/E)-(H/E)) | | |
|---|-----------------------|----------|--|-----------------------------------|------------------|---|----------------------|---------------------------------------|
| Programme | Code MELS 2006 (2000) | Sexe | Personnes diplômées visées par l'enquête | % Femmes diplômées dans le progr. | % Ensemble/TOTAL | INDICE DE TRAVAIL A TEMPS PLEIN 2000 | INDICE SALARIAL 2000 | INDICE DE RAPPORT À LA FORMATION 2000 |
| | | | (n) | | | Écart | Écart | Écart |
| Charpenterie-menuiserie | 1428 | Masculin | 548 | | | | | |
| | | Féminin | 11 | | | | | |
| | | Ensemble | 559 | 2,0 % | 13,2 % | 23,4 | 5,9 | 4,3 |
| Réfrigération | 5075 | Masculin | 218 | | | | | |
| | | Féminin | 5 | | | | | |
| | | Ensemble | 223 | 2,2 % | 5,2 % | 2,1 | 16,8 | 3,4 |
| Électricité de construction (ancien progr.) | 5295 (1430) | Masculin | 451 | | | | | |
| | | Féminin | 13 | | | | | |
| | | Ensemble | 464 | 2,8 % | 10,9 % | 3,9 | 15,0 | 20,9 |
| Mécanique industr. de construction et d'entretien | 5260 (1490) | Masculin | 766 | | | | | |
| | | Féminin | 25 | | | | | |
| | | Ensemble | 791 | 3,2 % | 18,6 % | 6,4 | 13,5 | 10,3 |
| Soudage-montage | 5195 | Masculin | 814 | | | | | |
| | | Féminin | 63 | | | | | |
| | | Ensemble | 877 | 7,2 % | 20,6 % | 10,9 | 7,5 | (7,4) |
| Arpentage et topographie | 5238 (5058) | Masculin | 28 | | | | | |
| | | Féminin | 7 | | | | | |
| | | Ensemble | 35 | 20,0 % | 0,8 % | 18,1 | 5,8 | 3,1 |
| TOTAL FRANCOPHONES - DONNÉES MELS SUR LES PROGR. DE L'INDUSTRIE | | Masculin | 160 | | | | | |
| | | Féminin | 4090 | | | | | |
| | | Ensemble | 4249 | | | | | |

TABEAU 13 : ENQUETE RELANCE 2003 – LA FORMATION PROFESSIONNELLE AU SECONDAIRE

| Programme | Code MELS 2006 (2003) | Sexe | Personnes diplômées visées par l'enquête | Taux de réponse | En emploi | À la recherche d'un emploi | Aux études | Personnes inactives | Taux de chômage | A temps plein | Durée de recherche | Salaire hebdo brut moyen | En rapport avec la formation |
|--|--------------------------------|----------|---|--------------------|--------------|-------------------------------------|---------------|------------------------|--------------------|---------------------|-----------------------|-----------------------------------|---------------------------------------|
| | | | (n) | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | (semaines) | (\$) | (%) |
| Charpenterie-menuiserie | 1428 | Masculin | 664 | 69,1 | 80,8 | 12,2 | 5 | 2 | 13,1 | 96,8 | 3 | 662 | 90 |
| | | Féminin | 12 | 66,7 | 50 | 37,5 | 0 | 12,5 | 42,9 | 75 | 4 | 607 | 100 |
| | | Ensemble | 676 | 69,1 | 80,3 | 12,6 | 4,9 | 2,1 | 13,6 | 96,5 | 3 | 662 | 90,1 |
| Électricité de construction (ancien programme) | 5295 (1430) | Masculin | 560 | 69,1 | 82,4 | 10,3 | 5,9 | 1,3 | 11,1 | 96,9 | 4 | 606 | 87,1 |
| | | Féminin | 20 | 60 | 58,3 | 33,3 | 8,3 | 0 | 36,4 | 85,7 | 8 | 529 | 100 |
| | | Ensemble | 580 | 68,8 | 81,7 | 11 | 6 | 1,3 | 11,9 | 96,6 | 4 | 604 | 87,3 |
| Peinture en bâtiment | 5116 | Masculin | 68 | 67,6 | 82,6 | 13 | 0 | 4,3 | 13,6 | 84,2 | 5 | 622 | 81,3 |
| | | Féminin | 39 | 64,1 | 72 | 24 | 4 | 0 | 25 | 88,9 | 6 | 542 | 75 |
| | | Ensemble | 107 | 66,4 | 78,9 | 16,9 | 1,4 | 2,8 | 17,6 | 85,7 | 5 | 595 | 79,2 |
| Soudage-montage | 5195 | Masculin | 974 | 67,2 | 75,6 | 13,1 | 9,5 | 1,8 | 14,8 | 97,4 | 4 | 547 | 85,5 |
| | | Féminin | 98 | 65,3 | 70,3 | 12,5 | 10,9 | 6,3 | 15,1 | 91,1 | 6 | 507 | 80,5 |
| | | Ensemble | 1072 | 67,1 | 75,1 | 13,1 | 9,6 | 2,2 | 14,8 | 96,9 | 4 | 544 | 85,1 |
| Soudage haute pression (soudage sur tuyaux 2000) | 5234 | Masculin | 144 | 65,3 | 66 | 26,6 | 6,4 | 1,1 | 28,7 | 93,5 | 5 | 622 | 56,9 |
| | | Féminin | 9 | 77,8 | 57,1 | 28,6 | 14,3 | 0 | 33,3 | 100 | 2 | 552 | 75 |
| | | Ensemble | 153 | 66 | 65,3 | 26,7 | 6,9 | 1 | 29 | 93,9 | 4 | 618 | 58,1 |
| Mécanique industrielle de construction et d'entretien | 5260 | Masculin | 660 | 69,5 | 75,8 | 12,9 | 10 | 1,3 | 14,5 | 95,4 | 8 | 631 | 72,9 |
| | | Féminin | 13 | 69,2 | 77,8 | 11,1 | 0 | 11,1 | 12,5 | 85,7 | 22 | 463 | 50 |
| | | Ensemble | 673 | 69,5 | 75,9 | 12,8 | 9,8 | 1,5 | 14,5 | 95,2 | 9 | 628 | 72,5 |
| Plâtrage | 5286 | Masculin | 61 | 68,9 | 73,8 | 23,8 | 0 | 2,4 | 24,4 | 96,8 | 9 | 600 | 86,7 |
| | | Féminin | 16 | 81,3 | 53,8 | 23,1 | 15,4 | 7,7 | 30 | 71,4 | 1 | 664 | 80 |
| | | Ensemble | 77 | 71,4 | 69,1 | 23,6 | 3,6 | 3,6 | 25,5 | 92,1 | 8 | 610 | 85,7 |
| Carrelage | 5300 (5112) | Masculin | 49 | 55,1 | 63 | 25,9 | 7,4 | 3,7 | 29,2 | 88,2 | 5 | 665 | 73,3 |
| | | Féminin | 6 | 83,3 | 80 | 0 | 20 | 0 | 0 | 100 | 3 | 694 | 75 |
| | | Ensemble | 55 | 58,2 | 65,6 | 21,9 | 9,4 | 3,1 | 25 | 90,5 | 5 | 673 | 73,7 |

TABEAU 14 : ENQUETE RELANCE 2000 – LA FORMATION PROFESSIONNELLE AU SECONDAIRE

| Programme | Code MELS 2006 (2000) | Sexe | Personnes diplômées visées par l'enquête | Taux de réponse | En emploi | À la recherche d'un emploi | Aux études | Personnes inactives | Taux de chômage | A temps plein | Durée de recherche | Salaire hebdo brut moyen | En rapport avec la formation |
|--|--------------------------------|----------|---|--------------------|--------------|-------------------------------------|---------------|------------------------|--------------------|---------------------|-----------------------|-----------------------------------|---------------------------------------|
| | | | (n) | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | (semaines) | (\$) | (%) |
| Charpenterie-menuiserie | 1428 | Masculin | 548 | 75,4 | 74,6 | 14,3 | 8 | 3,1 | 16,1 | 97,1 | 3 | 582 | 83,6 |
| | | Féminin | 11 | 81,8 | 66,7 | 0 | 0 | 33,3 | 0 | 83,3 | 3 | 548 | 80 |
| | | Ensemble | 559 | 75,5 | 74,4 | 14 | 7,8 | 3,8 | 15,8 | 96,8 | 3 | 581 | 83,6 |
| Électricité de construction (ancien programme) | 5295 (1430) | Masculin | 451 | 75,6 | 82,1 | 7,9 | 7,9 | 2,1 | 8,8 | 95 | 5 | 547 | 84,2 |
| | | Féminin | 13 | 61,5 | 87,5 | 0 | 12,5 | 0 | 0 | 85,7 | 2 | 465 | 66,7 |
| | | Ensemble | 464 | 75,2 | 82,2 | 7,7 | 8 | 2 | 8,6 | 94,8 | 5 | 545 | 83,8 |
| Réfrigération | 5075 | Masculin | 218 | 75,2 | 84,8 | 8,5 | 4,9 | 1,8 | 9,2 | 96,4 | 4 | 532 | 77,6 |
| | | Féminin | 5 | 100 | 80 | 0 | 0 | 20 | 0 | 100 | 3 | 443 | 75 |
| | | Ensemble | 223 | 75,8 | 84,6 | 8,3 | 4,7 | 2,4 | 8,9 | 96,5 | 4 | 529 | 77,5 |
| Soudage-montage | 5195 | Masculin | 814 | 75,7 | 79,9 | 8,4 | 9,1 | 2,6 | 9,6 | 98,8 | 3 | 523 | 90,1 |
| | | Féminin | 63 | 69,8 | 75 | 4,5 | 15,9 | 4,5 | 5,7 | 93,9 | 6 | 484 | 96,8 |
| | | Ensemble | 877 | 75,3 | 79,5 | 8,2 | 9,5 | 2,7 | 9,3 | 98,5 | 3 | 521 | 90,5 |
| Arpentage et topographie | 5238 (5058) | Masculin | 28 | 78,6 | 77,3 | 9,1 | 9,1 | 4,5 | 10,5 | 94,1 | 5 | 436 | 68,8 |
| | | Féminin | 7 | 71,4 | 60 | 20 | 20 | 0 | 25 | 100 | 6 | 411 | 66,7 |
| | | Ensemble | 35 | 77,1 | 74,1 | 11,1 | 11,1 | 3,7 | 13 | 95 | 5 | 432 | 68,4 |
| Mécanique industrielle de construction et d'entretien | 5260 (1490) | Masculin | 766 | 75,7 | 77,6 | 5,9 | 15,7 | 0,9 | 7 | 94,2 | 6 | 596 | 77,1 |
| | | Féminin | 25 | 76 | 68,4 | 10,5 | 10,5 | 10,5 | 13,3 | 100 | 5 | 516 | 69,2 |
| | | Ensemble | 791 | 75,7 | 77,3 | 6 | 15,5 | 1,2 | 7,2 | 94,4 | 6 | 593 | 76,9 |

3.0 L'ACCÈS DES FEMMES AUX MÉTIERS ET OCCUPATIONS DE LA CONSTRUCTION

3.1 La Commission de la construction du Québec (CCQ) et son rôle dans l'industrie de la construction

La CCQ est la porte d'entrée de toute personne désirant travailler dans l'industrie de la construction. Avant d'aborder son rôle dans le PAÉ de l'industrie de la construction, il nous apparaît donc important de rappeler l'étendue des responsabilités de cet organisme.

Créée en 1987, la CCQ est responsable de l'application de la *Loi sur les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (Loi R-20). Son financement provient principalement d'un prélèvement sur la masse salariale effectué auprès de la main-d'œuvre et des employeurs de l'industrie de la construction. Cet organisme est administré par différents acteurs de l'industrie de la construction. Son conseil d'administration est composé de 17 membres :

- un président ;
- six membres nommés après consultation des associations d'employeurs : l'Association des entrepreneurs en construction du Québec (AECQ), l'Association de la construction du Québec (ACQ), l'Association provinciale des constructeurs d'habitation du Québec (APCHQ), l'Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec (ACRGTQ), la Corporation des maîtres électriciens du Québec (CMEQ), la Corporation des maîtres mécaniciens en tuyauterie du Québec (CMMTQ);
- six membres nommés après consultation des associations représentatives des salariés : la Confédération des syndicats nationaux (CSN-Construction), la Centrale des syndicats démocratiques (CSD-Construction), la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ-Construction), le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction - International (CPQMCI), le Syndicat québécois de la construction (SQC);
- trois membres recommandés par le/la ministre du Travail;
- un membre recommandé par le/la ministre de l'Éducation (CCQ, 2000b).

Ses champs d'intervention, définis par la loi, touchent les secteurs industriel, institutionnel et commercial, génie civil et voirie de même que le secteur résidentiel. Dans cette sphère d'intervention, la CCQ détient différents mandats, soit :

- l'administration des régimes complémentaires d'avantages sociaux des travailleurs et travailleuses de l'industrie de la construction ;
- l'application des conventions collectives dans un secteur où les employés sont mobiles et ont différentes affiliations syndicales ;
- la gestion de la main-d'œuvre et du vote d'affiliation syndicale ;
- la mise en place d'un régime de formation et de qualification professionnelle ;

- l'inspection des chantiers.

Le Comité mixte de la construction, composé de six représentants patronaux et de six représentants syndicaux recommandés par les associations énumérées plus haut, est consulté pour tout projet de règlement élaboré par la CCQ et intervient en cas de litige découlant de l'interprétation de la convention collective ou du décret.

Le Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction (CFPIC) est composé de treize membres désignés par les associations patronales et syndicales et est consulté par la CCQ pour tout projet de règlement relatif à la formation ou à la gestion de la main-d'œuvre.

Dans le cadre de la présente étude, soulignons que le CFPIC de la CCQ a mandaté une Table de concertation pour suivre le déroulement du Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction. La CCQ est par ailleurs directement responsable de l'application des mesures d'accès et de maintien dans l'industrie de la construction du PAÉ, soit les mesures :

- M8 – Rendre disponibles des listes d'entreprises désireuses d'embaucher des femmes ;
- M9 – Prioriser les références de femmes aux employeurs ;
- M10 – Assouplir la réglementation pour faciliter la délivrance d'un certificat de compétences aux femmes (150 heures sur deux ans plutôt que sur trois mois) ;
- M14 – Réduire le nombre d'heures pour le renouvellement des certificats de compétence détenus par des femmes.

De plus, les représentants de la CCQ rencontrés le 14 mai 2007 ont mentionné être en cours de révision des mesures et des orientations du PAÉ dans l'industrie de la construction.

3.2 L'accès des femmes à l'industrie de la construction assujettie à la *Loi sur les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*

3.2.1 Les objectifs fixés par le Comité en 1996

Le rapport du Comité (1996) proposait un objectif de 2000 femmes dans l'industrie de la construction pour les années 2000. Plus précisément, le Comité considérait qu'en raison des caractéristiques particulières à cette industrie, telles l'absence de sécurité d'emploi, la mobilité de la main-d'œuvre, la multiplicité des entreprises dans l'industrie et le faible nombre d'inscription dans les programmes de formation, un objectif de 2 % de main-d'œuvre féminine était un objectif réaliste à atteindre avec une échéance d'environ 10 ans. En effet, bien que peu élevé, un tel objectif représentait, en 1996, une augmentation de 900 % du nombre de femmes œuvrant dans l'industrie.

Soulignons toutefois que cet objectif quantitatif ne repose sur aucune base de calcul clairement énoncée dans le rapport du Comité. Lors de la rencontre du 14 mai 2007, les représentants de la CCQ ont précisé que cet objectif avait été fixé parce que 2 % était, en 1996, la proportion de femmes inscrites dans les programmes de formation pouvant mener à l'exercice d'un métier dans l'industrie de la construction.

Pour atteindre l'objectif de 2 % de femmes actives dans l'industrie, il fallait supposer que le nombre d'inscrites et la proportion de diplômées augmenterait beaucoup, en vertu des mesures proposées par le Comité relativement à la formation, parce que, comme on l'a vu, le nombre de diplômés est toujours bien plus petit que le nombre d'inscrits. Il fallait aussi supposer que toutes les femmes diplômées dans les programmes de formation pouvant mener à l'industrie de la construction allaient effectivement intégrer un emploi dans l'industrie assujettie. Or, il était peu probable que ces conditions soient réunies.

Ainsi, l'objectif visant 2000 femmes dans l'industrie de la construction pour les années 2000 apparaît, jusqu'à preuve du contraire, un objectif plus politique qu'une prévision basée sur la base de projections mathématiques intégrant les effets prévus du programme.

En effet, différents facteurs entrent en cause lorsqu'on tente d'étudier l'accès à l'industrie de la construction. Premièrement, l'industrie de la construction assujettie à la loi n'est pas la seule destination d'emploi des diplômés des programmes qui ont été décrits au chapitre précédent. Par exemple, les personnes travaillant en rénovation ou en tant que charpentier-menuisier, boutefeux, opérateur de pelle, etc. pour des institutions publiques fédérales, provinciales ou municipales ne sont pas considérées comme travaillant dans l'industrie de la construction assujettie à la loi. Ces personnes doivent toutefois obtenir un certificat de compétence, ce dernier étant dispensé et géré par le ministère de l'Emploi et de la solidarité sociale (MESS).

Bien que ces travailleurs et travailleuses hors industrie de la construction assujettie à la loi ne fassent pas l'objet de la présente étude et des objectifs du PAÉ, leur existence pourrait en partie expliquer les différences retrouvées entre le nombre de diplômés selon le MELS et le nombre de diplômés intégrant l'industrie de la construction avec un diplôme, tel que fournit par la CCQ. Bref, il ne faut pas croire que l'écart retrouvé entre le nombre de diplômes octroyés par le MELS et les entrées de diplômés dans l'industrie de la construction représente des personnes qui ont changé d'orientation professionnelle ou qui n'ont pas trouvé d'emploi en lien avec leur diplôme.

En fonction des objectifs de 1996, on ne peut donc pas non plus croire que les quelque 300 femmes qu'on prévoyait former dans les programmes menant à l'exercice d'un métier ou d'une occupation allaient toutes se diriger vers des secteurs d'activité assujettis à la loi. En contrepartie, l'objectif du PAÉ de 1996 ne faisait aucunement mention de la possibilité d'intégrer l'industrie assujettie sans diplôme.

3.2.2 L'atteinte des objectifs de 1996

Rappelons dans un premier temps que les objectifs de diplomation de 1996 n'ont été établis (et atteints) qu'en nombre absolu total de femmes à former par année pour l'ensemble des programmes, sans tenir

compte de l'évolution du nombre total de diplômés dans tous les programmes de formation permettant d'accéder à l'industrie de la construction. Ainsi, pour chacun des programmes de formation, les objectifs de 1996 ont rarement été atteints; certains programmes ont formé un très grand nombre de femmes, faisant ainsi grimper le nombre total, alors que plusieurs autres programmes sont restés fermés aux femmes. De plus, la proportion de diplômes pouvant mener à l'industrie de la construction assujettie a presque doublé depuis 1998, ce qui aurait dû se refléter par une plus grande croissance du nombre de femmes diplômées que ce qui a été jusqu'à maintenant observé.

Toutefois, la proportion de femmes sur l'ensemble des diplômés a augmenté de 1998-1999 à 2004-2005. Pour cette période, un total de 40 697 diplômes ont ainsi été décernés par le MELS, dont 1 938 à des femmes.

TABLEAU 15 : NOMBRE DE FEMMES ET D'HOMMES AYANT OBTENU UN DIPLÔME PERMETTANT D'ACCÉDER À L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION DE 1998-1999 À 2004-2005 (SOURCE : MELS)

| | MÉTIERS | OCCUPATIONS | TOTAL |
|-------------------------|---------|-------------|-------|
| Femmes diplômées | 1180 | 758 | 1938 |
| Hommes diplômés | 30061 | 8698 | 38759 |
| TOTAL | 31241 | 9456 | 40697 |

À la CCQ, aucune donnée statistique sur les entrées de diplômés dans les occupations n'est compilée. La CCQ a cependant été en mesure de nous fournir les premières entrées en apprentissage en fonction du sexe de 1998 à 2006. Nous définissons ici par « première entrée en apprentissage » une personne qui déclare pour la première fois à vie des heures de travail à la CCQ dans le cadre de l'exercice d'un métier en tant qu'apprenti. On dénombre ainsi de 1998 à 2006 1 836 entrées de femmes à l'apprentissage et 65 998 entrées d'hommes.

Parmi les femmes entrées en apprentissage pendant cette période, 39 % des femmes et 35 % des hommes détenaient un diplôme. Dans ce contexte, il est donc impossible de considérer qu'il y a relation de cause à effet entre la diplomation en formation professionnelle au secondaire dans un programme connexe à l'industrie de la construction et l'accroissement du bassin de la main-d'œuvre gérée par la CCQ, puisque plus de la moitié des premières entrées dans les métiers de l'industrie se font par l'ouverture du bassin de main-d'œuvre plutôt que par la diplomation. De ce fait, la pertinence des objectifs énoncés par le Comité en 1996 ne peut être ni confirmée, ni infirmée et la pertinence des mesures relatives à la formation des candidates serait à réévaluer en fonction de ce constat.

TABEAU 16 : LES ENTRÉES À L'APPRENTISSAGE DE DIPLÔMÉS EN FONCTION DU SEXE (SOURCE : MELS)

| 1re entrée | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | TOTAL |
|--|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| NB TOTAL de femmes entrées en apprentissage | 69 | 107 | 132 | 144 | 210 | 265 | 303 | 314 | 292 | 1836 |
| NB de femmes DIPLÔMÉES entrées en apprentissage | 21 | 22 | 42 | 61 | 94 | 96 | 117 | 124 | 136 | 716 |
| % diplômées / TOTAL | 30,4 % | 20,6 % | 31,8 % | 42,4 % | 44,8 % | 36,2 % | 38,6 % | 39,5 % | 46,6 % | 39,0 % |
| NB TOTAL d'hommes entrés en apprentissage | 3383 | 5077 | 5544 | 5366 | 8253 | 10021 | 10710 | 9428 | 8216 | 65998 |
| NB d'hommes diplômés entrés en apprentissage | 1398 | 1735 | 2129 | 2113 | 2552 | 2991 | 3440 | 3491 | 3512 | 23361 |
| % diplômés / TOTAL | 41,3 % | 34,2 % | 38,4 % | 39,4 % | 30,9 % | 29,8 % | 32,1 % | 37,0 % | 42,7 % | 35,4% |

Soulignons cependant que depuis 2001, la proportion des entrées de diplômés est plus grande chez les femmes que chez les hommes. Toutefois, depuis 1998, les données du MELS combinées à celles de la CCQ nous permettent d'estimer que 61 % des femmes diplômées dans un programme de formation permettant d'accéder à un **métier** dans l'industrie de la construction sont entrées en apprentissage à la CCQ, comparativement à 78 % chez les hommes. Bien entendu, cette comparaison demeure une projection approximative, puisqu'on ne peut pas assurer qu'un diplômé intègre le marché du travail directement après l'obtention de son diplôme. Toutefois, cet écart de plus de 15 points de pourcentage en défaveur des femmes tend à indiquer que les femmes sont moins attirées par l'industrie assujettie que les hommes.

TABEAU 17 : RAPPORT ENTRE LES DIPLÔMES OCTROYÉS PAR LE MELS DE 1998 À 2006 ET LES PREMIÈRES ENTRÉES À L'APPRENTISSAGE À LA CCQ DE 1998 À 2006 (SOURCE : CCQ ET MELS)

| | NB DIPLÔMÉS MELS MÉTIERS 1998-2005 | NB DIPLÔMÉS ENTRÉS À LA CCQ MÉTIERS 1998-2006 | % CCQ/MELS |
|-------------------------|---|--|-------------------|
| Femmes diplômées | 1180 | 716 | 60,7 % |
| Hommes diplômés | 30061 | 23361 | 77,7 % |
| TOTAL | 31241 | 24077 | 77,1 % |

Autrement dit, tant chez les hommes que chez les femmes, l'obtention d'un diplôme n'est pas la principale voie d'accès à l'industrie assujettie. De plus, même si, sur une base annuelle, les entrées de femmes à la CCQ semblent de plus en plus se faire par l'obtention d'un diplôme, on remarque que, sur l'ensemble des

diplômes accordés par le MELS dans les programmes de formation qui permettent d'entrer en apprentissage à la CCQ, moins de femmes semblent choisir cette voie. Ce dernier phénomène pourrait toutefois s'expliquer par le fait que les femmes choisissent des emplois dans le domaine de la construction, mais qui ne sont pas dans l'industrie de la construction assujettie à la loi.

Ce constat soulève un doute quant à l'intérêt d'investir temps et énergie dans les mesures du PAÉ relatives à la formation, à moins que des campagnes encourageant les diplômées à gagner les rangs de l'industrie assujettie ne soient parallèlement développées. En effet, il est possible que les diplômées qui ne se dirigent pas vers l'industrie assujettie exercent leur métier ou leur occupation dans d'autres secteurs d'activité. Pourquoi les femmes diplômées boudent-elles plus que les hommes l'industrie assujettie?

- Pratiquent-elles leur métier/occupation dans des secteurs d'activité non assujettis à la loi?
- Ont-elles réorienté leur carrière en raison d'une fermeture à leur embauche particulière à l'industrie de la construction? Dans son rapport sur la présence des femmes dans l'industrie de la construction (DRO-CCQ, 2006), la CCQ mentionne d'ailleurs qu'on retrouvait en 2001, selon le recensement de Statistique Canada, 2 015 femmes dans les métiers de la construction en général, ce qui était trois fois plus élevé que les 627 femmes dénombrées parmi les personnes actives en construction assujetties en 2001; nous ne savons cependant pas si elles sont diplômées.

3.3 Le maintien des femmes dans l'industrie de la construction assujettie

3.3.1 Accès et maintien des femmes dans l'industrie de la construction de 1996 à 2006

Le tableau 18 présente les informations qui nous ont été fournies par la Direction de la recherche de la CCQ à la suite de la rencontre du 14 mai 2007 sur les premières entrées dans l'industrie de la construction et sur la main-d'œuvre active. On y retrouve, dans l'ordre, par année :

- des informations sur les **premières entrées à la CCQ**, que ce soit dans un métier (en tant qu'apprenti ou compagnon) ou dans une occupation soit :
 - le nombre de femmes entrées pour la première fois dans l'industrie de la construction assujettie;
 - le nombre d'hommes entrés pour la première fois dans l'industrie assujettie;
 - la part des femmes (%) sur l'ensemble des personnes entrées pour l'année en cours;
 - la variation observée de nombre de femmes entrées d'une année à l'autre, calculée sous forme de pourcentage (%) relatif à l'année antérieure;
 - la variation observée de nombre d'hommes entrés d'une année à l'autre, calculée sous forme de pourcentage (%) relatif à l'année antérieure.
- des informations sur le nombre de **personnes actives dans l'industrie de la construction**, soit :
 - le nombre de femmes actives dans l'industrie de la construction;

- le nombre d'hommes actifs dans l'industrie de la construction ;
- la part des femmes (%) sur l'ensemble des personnes actives pour l'année en cours;
- la variation observée de nombre de femmes actives d'une année à l'autre, calculée sous forme de pourcentage (%) relatif à l'année antérieure;
- la variation observée de nombre d'hommes actifs d'une année à l'autre, calculée sous forme de pourcentage (%) relatif à l'année antérieure.

Dans l'ensemble, ces données démontrent qu'il y a eu, somme toute, progression de la part de femmes entrées dans l'industrie de la construction assujettie de 1997 à 2003. En effet, exception faite de 1996-1997 et de 2003-2004, on remarque que la part des premières entrées féminines a crû de façon plus grande d'une année à l'autre que la part des premières entrées masculines.

Depuis 2004, on assiste toutefois à une régression du nombre total des premières entrées tant chez les hommes que chez les femmes. Les premières entrées féminines diminuent toutefois annuellement dans des proportions moins grandes que les premières entrées masculines. Ainsi, malgré ce ralentissement des premières entrées, la part des premières entrées féminines sur l'ensemble des premières entrées continue de croître.

TABEAU 18 A : PREMIÈRE ENTRÉE DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION DE 1996 À 2005 EN FONCTION DU SEXE (TAB CCQ 8,5*14)

| Année | Entrées Femmes | Entrées Hommes | Part des femmes entrées/ an | VAR/AN entrées Femmes | VAR/AN entrées Hommes |
|-------------|----------------|----------------|-----------------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1996 | 51 | 3 503 | 1,5 % | n/d | n/d |
| 1997 | 46 | 4 171 | 1,1 % | -10 % | 19 % |
| 1998 | 102 | 5 793 | 1,8 % | 122 % | 39 % |
| 1999 | 161 | 8 194 | 2,0 % | 58 % | 41 % |
| 2000 | 180 | 8 792 | 2,0 % | 12 % | 7 % |
| 2001 | 193 | 8 402 | 2,3 % | 7 % | -4 % |
| 2002 | 287 | 11 777 | 2,4 % | 49 % | 40 % |
| 2003 | 402 | 14 044 | 2,9 % | 40 % | 19 % |
| 2004 | 434 | 15 297 | 2,8 % | 8 % | 9 % |
| 2005 | 413 | 13 668 | 3,0 % | -5 % | -11 % |
| 2006 | 371 | 11 486 | 3,2 % | -10 % | -16 % |

La part des femmes dans l'ensemble de la main-d'œuvre active continue aussi de croître. En effet, le nombre de femmes actives dans l'industrie n'a pas cessé d'augmenter depuis 1996 et cette croissance s'est reflétée chaque année par une augmentation de la proportion de femmes dans l'industrie de la construction assujettie.

Bref, depuis l'implantation du PAÉ, on remarque une avancée de la place des femmes dans l'industrie de la construction assujettie, croissance continue, dont le rythme semble cependant porté à ralentir depuis 2004, sans pour autant refléter un recul puisque la part des femmes sur l'ensemble de l'industrie continue de croître. Dans l'ensemble, tout porte donc à croire qu'il sera un jour possible d'atteindre l'objectif fixé de

2 % de femmes au sein de la main-d'œuvre active, mais cette croissance se fait plus lentement que ce qui avait été envisagé en 1996 par le Comité.

TABEAU 18 B : PART DE LA MAIN-D'ŒUVRE ACTIVE DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION DE 1996 À 2006 SELON LE SEXE (TAB CCQ 8,5*14)

| NB Femmes actives | NB Hommes actifs | Part des Femmes / tous les actifs | VAR/AN Femmes actives | VAR/AN Hommes actifs |
|--------------------------|-------------------------|--|------------------------------|-----------------------------|
| 228 | 84 940 | 0,3 % | n/d | n/d |
| 243 | 84 946 | 0,3 % | 7 % | 0 % |
| 302 | 87 697 | 0,3 % | 24 % | 3 % |
| 412 | 93 701 | 0,4 % | 36 % | 7 % |
| 515 | 97 594 | 0,5 % | 25 % | 4 % |
| 627 | 99 354 | 0,6 % | 22 % | 2 % |
| 770 | 107 554 | 0,7 % | 23 % | 8 % |
| 1 031 | 117 696 | 0,9 % | 34 % | 9 % |
| 1 303 | 127 108 | 1,0 % | 26 % | 8 % |
| 1 481 | 131 914 | 1,1 % | 14 % | 4 % |
| 1 552 | 131 938 | 1,2 % | 5 % | 0 % |

3.3.2 La part des femmes dans l'industrie de la construction assujettie de 1997 à 2006

Le tableau 19 présente le détail de la proportion de femmes retrouvées par métier ou occupation parmi la main-d'œuvre active de la CCQ de 1997 à 2006. On remarque ainsi que quelques métiers / occupations (repérables en caractères gras) ont réussi à atteindre l'objectif de 2 % de femmes. Ainsi, en 1999, on retrouvait déjà 2 % de femmes parmi les peintres et les « autres occupations » - catégorie incluant les arpenteurs. Les plâtriers ont atteint 2 % de représentation féminine en 2001 et les carreleurs et les calorifugeurs l'ont atteint en 2004. Les programmes de formation du MELS menant à ces métiers ou occupation étant aussi ceux parmi lesquels les femmes sont proportionnellement les mieux représentées, il est possible de conclure que, malgré la désaffection apparente des femmes diplômées en général pour l'industrie de la construction assujettie à la loi par rapport aux hommes, les programmes de formation qui ont vu leur proportion de femmes s'accroître notablement ont tout de même engendré une augmentation de la proportion de femmes dans les métiers / occupations de l'industrie assujettie qui y sont associés.

De plus, le fait qu'en 2006, seul le métier de mécanicien de machines lourdes n'ait été exercé par aucune femme, alors qu'il y avait en 1997 8 métiers ou occupations dont les femmes étaient absentes, témoigne d'une certaine ouverture de l'industrie de la construction.

Toutefois, bien que la proportion de femmes dans les différents métiers ou occupations n'ait jamais diminué au fil du temps, rappelons qu'en 2006, 21 métiers ou occupations n'avaient pas encore atteint 1 % de représentation féminine.

TABEAU 19 : PROPORTION DE FEMMES PARMI LES SALARIÉS DE LA CCQ DE 1997 À 2006 EN FONCTION DU MÉTIER OU DE L'OCCUPATION

| Métier/occupation | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 |
|-----------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Briqueur-maçon | 0,07 % | 0,17 % | 0,23 % | 0,29 % | 0,28 % | 0,49 % | 0,48 % | 0,60 % | 0,59 % | 0,49 % |
| Calorifugeur | 0,29 % | 0,33 % | 0,16 % | 0,43 % | 0,56 % | 1,35 % | 1,86 % | 3,09 % | 3,62 % | 3,66 % |
| Carreleur | 0,61 % | 0,56 % | 0,99 % | 0,98 % | 1,20 % | 1,78 % | 1,70 % | 1,95 % | 2,59 % | 2,87 % |
| Charpentier-menuisier | 0,19 % | 0,22 % | 0,30 % | 0,35 % | 0,43 % | 0,47 % | 0,58 % | 0,66 % | 0,74 % | 0,79 % |
| Chaudronnier | 0,00 % | 0,00 % | 0,00 % | 0,00 % | 0,00 % | 0,00 % | 0,13 % | 0,13 % | 0,13 % | 0,47 % |
| Cimentier-applicateur | 0,20 % | 0,20 % | 0,25 % | 0,48 % | 0,52 % | 0,33 % | 0,35 % | 0,43 % | 0,61 % | 0,37 % |
| Couvreur | 0,20 % | 0,21 % | 0,28 % | 0,22 % | 0,35 % | 0,40 % | 0,33 % | 0,32 % | 0,23 % | 0,28 % |
| Electricien | 0,42 % | 0,36 % | 0,40 % | 0,53 % | 0,57 % | 0,65 % | 0,68 % | 0,89 % | 0,97 % | 0,99 % |
| Ferblantier | 0,21 % | 0,32 % | 0,43 % | 0,44 % | 0,52 % | 0,50 % | 0,64 % | 0,79 % | 0,77 % | 0,81 % |
| Ferrailleur | 0,00 % | 0,00 % | 0,00 % | 0,13 % | 0,34 % | 0,35 % | 0,55 % | 0,47 % | 0,39 % | 0,50 % |
| Frigoriste | 0,06 % | 0,12 % | 0,23 % | 0,16 % | 0,21 % | 0,24 % | 0,09 % | 0,09 % | 0,12 % | 0,19 % |
| Grutier | 0,00 % | 0,34 % | 0,23 % | 0,22 % | 0,22 % | 0,21 % | 0,51 % | 0,59 % | 0,77 % | 0,86 % |
| Mécanicien d'ascenseur | 0,15 % | 0,31 % | 0,58 % | 0,58 % | 0,57 % | 0,75 % | 0,64 % | 0,61 % | 0,81 % | 0,73 % |
| Mécanicien de chantier | 0,07 % | 0,17 % | 0,33 % | 0,41 % | 0,38 % | 0,33 % | 0,43 % | 0,50 % | 0,29 % | 0,29 % |
| Mécanicien de machines lourdes | 0,00 % | 0,00 % | 0,00 % | 0,00 % | 0,00 % | 0,00 % | 0,00 % | 0,00 % | 0,00 % | 0,00 % |
| Mécanicien en protection-incendie | 0,29 % | 0,29 % | 0,14 % | 0,24 % | 0,24 % | 0,11 % | 0,10 % | 0,10 % | 0,00 % | 0,20 % |
| Monteur d'acier de structure | 0,12 % | 0,06 % | 0,10 % | 0,14 % | 0,15 % | 0,20 % | 0,24 % | 0,21 % | 0,37 % | 0,33 % |
| Monteur-mécanicien (vitrier) | 0,00 % | 0,17 % | 0,08 % | 0,30 % | 0,14 % | 0,42 % | 0,43 % | 0,52 % | 0,23 % | 0,24 % |
| Opérateur de pelles mécaniques | 0,04 % | 0,00 % | 0,04 % | 0,08 % | 0,07 % | 0,07 % | 0,12 % | 0,19 % | 0,32 % | 0,37 % |
| Opérateur d'équipement lourd | 0,19 % | 0,17 % | 0,23 % | 0,32 % | 0,39 % | 0,39 % | 0,47 % | 0,44 % | 0,48 % | 0,45 % |
| Peintre | 1,52 % | 1,91 % | 1,95 % | 2,61 % | 3,05 % | 3,63 % | 4,44 % | 4,65 % | 5,48 % | 6,24 % |
| Plâtrier | 0,85 % | 1,42 % | 1,62 % | 1,32 % | 2,03 % | 2,19 % | 2,29 % | 3,19 % | 3,53 % | 3,72 % |
| Poseur de revêtements souples | 0,95 % | 1,02 % | 1,17 % | 1,24 % | 1,73 % | 1,09 % | 1,44 % | 1,37 % | 1,47 % | 1,54 % |
| Poseur de systèmes intérieurs | 0,33 % | 0,63 % | 0,80 % | 0,73 % | 1,03 % | 0,97 % | 1,12 % | 1,07 % | 1,44 % | 1,35 % |
| Serrurier | 0,00 % | 0,00 % | 0,16 % | 0,29 % | 0,28 % | 0,39 % | 0,51 % | 0,60 % | 0,47 % | 0,71 % |
| Tuyauteur | 0,07 % | 0,05 % | 0,10 % | 0,17 % | 0,25 % | 0,26 % | 0,32 % | 0,48 % | 0,45 % | 0,52 % |
| Total des métiers | 0,28 % | 0,34 % | 0,41 % | 0,50 % | 0,60 % | 0,68 % | 0,79 % | 0,91 % | 1,03 % | 1,09 % |
| Boutefeu et foreur | 0,00 % | 0,00 % | 0,00 % | 0,00 % | 0,00 % | 0,32 % | 0,28 % | 0,24 % | 0,69 % | 0,73 % |
| Manoeuvre | 0,22 % | 0,29 % | 0,41 % | 0,39 % | 0,58 % | 0,75 % | 1,16 % | 1,44 % | 1,36 % | 1,38 % |
| Main-d'œuvre de lignes | 0,00 % | 0,13 % | 0,09 % | 0,25 % | 0,23 % | 0,21 % | 0,09 % | 0,70 % | 0,71 % | 0,59 % |
| Soudeur | 0,30 % | 0,32 % | 0,41 % | 0,65 % | 0,68 % | 0,84 % | 1,44 % | 1,46 % | 1,32 % | 1,34 % |
| Autres occupations | 1,28 % | 1,16 % | 2,48 % | 3,30 % | 2,88 % | 2,09 % | 2,57 % | 3,01 % | 3,40 % | 3,52 % |
| Total des occupations | 0,30 % | 0,37 % | 0,58 % | 0,67 % | 0,76 % | 0,86 % | 1,25 % | 1,54 % | 1,52 % | 1,52 % |
| Total des salariés | 0,29 % | 0,34 % | 0,44 % | 0,52 % | 0,63 % | 0,71 % | 0,87 % | 1,01 % | 1,11 % | 1,16 % |

3.3.3 Pistes de réflexions relatives au maintien des femmes dans l'industrie de la construction

Étant donné la nature même de l'industrie de la construction et de la gestion de la main-d'œuvre effectuée par la CCQ, la question de la comptabilisation des entrées et des départs de l'industrie demeure une question sujette à interprétation.

En effet, une même personne pouvant détenir plus d'un certificat de compétence, les statistiques de sorties de l'industrie de la construction peuvent traduire des interruptions ou des changements de carrière dans le domaine de la construction. Par exemple, un peintre qui travaillerait un an à temps plein dans la rénovation ne déclarerait aucune heure à la CCQ pour cette période, la rénovation résidentielle n'étant pas assujettie à la loi. Ainsi, la CCQ parle d'un **départ** de l'industrie assujettie lorsqu'une personne n'a déclaré aucune heure de travail à la CCQ pendant une période de plus de cinq ans.

Étant donné le faible nombre de femmes par rapport à l'ensemble des personnes inscrites à la CCQ et leur entrée plutôt récente dans l'industrie de la construction, la CCQ n'a pas été en mesure de nous fournir de données comparatives sur les départs officiels de femmes et d'hommes depuis 1996. Nous disposons cependant des « départs relatifs à l'année antérieure », qui représentent le nombre de personnes pour lesquelles aucune heure de travail n'a été enregistrée pendant l'année en cours alors qu'elles étaient actives au fichier de la CCQ l'année précédente. Afin d'éviter la confusion avec les données officielles de la CCQ sur les départs, ces cas seront identifiés dans le présent rapport comme des « interruptions de travail ».

À partir des données étudiées à la section 3.3.1, nous avons dans un premier temps construit un ratio « main d'œuvre active / premières entrées dans l'industrie » (tableau 20), qui présente le nombre de personnes actives dans l'industrie de la construction pour une nouvelle entrée à la CCQ par année, pour chacun des sexes.

Chez les hommes, alors qu'on comptait une entrée pour 24,2 travailleurs actifs dans l'industrie de la construction en 1995, on remarque ainsi que la part des nouvelles entrées a crû de façon élevée, pour atteindre une entrée pour 8,3 travailleurs actifs en 2004. Chez les femmes, on retrouve chaque année proportionnellement plus de nouvelles entrées, mais les ratios nombres de femmes actives / entrées de femmes sont plus stables d'une année à l'autre, variant d'une entrée pour 5,3 travailleuses actives en 1997, à une entrée pour 2,6 femmes actives en 2003. Bien que le taux de renouvellement des femmes soit plus élevé que celui des hommes, on remarque que le taux de renouvellement des hommes tend à rattraper celui des femmes depuis 1996.

TABEAU 20 : NOMBRE DE PERSONNES ACTIVES DANS L'INDUSTRIE POUR UNE NOUVELLE ENTRÉE DE 1996 À 2006 SELON LE SEXE

| Première ENTRÉE DANS L'INDUSTRIE | | | MAIN-D'ŒUVRE ACTIVE | | RATIO MAIN-D'ŒUVRE ACTIVE / ENTRÉE | | PROPORTION DES ENTRÉES / MAIN-D'ŒUVRE ACTIVE | |
|----------------------------------|----------------|----------------|---------------------|------------------|------------------------------------|--------------|--|----------|
| Année | ENTRÉES Femmes | ENTRÉES Hommes | NB Femmes actives | NB Hommes actifs | RATIO FEMMES | RATIO HOMMES | % FEMMES | % HOMMES |
| 1996 | 51 | 3 503 | 228 | 84 940 | 4,5 | 24,2 | 22,4 % | 4,1 % |
| 1997 | 46 | 4 171 | 243 | 84 946 | 5,3 | 20,4 | 18,9 % | 4,9 % |
| 1998 | 102 | 5 793 | 302 | 87 697 | 3,0 | 15,1 | 33,8 % | 6,6 % |
| 1999 | 161 | 8 194 | 412 | 93 701 | 2,6 | 11,4 | 39,1 % | 8,7 % |
| 2000 | 180 | 8 792 | 515 | 97 594 | 2,9 | 11,1 | 35 % | 9 % |
| 2001 | 193 | 8 402 | 627 | 99 354 | 3,2 | 11,8 | 30,8 % | 8,5 % |
| 2002 | 287 | 11 777 | 770 | 107 554 | 2,7 | 9,1 | 37,3 % | 10,9 % |
| 2003 | 402 | 14 044 | 1 031 | 117 696 | 2,6 | 8,4 | 39 % | 11,9 % |
| 2004 | 434 | 15 297 | 1 303 | 127 108 | 3,0 | 8,3 | 33,3 % | 12 % |
| 2005 | 413 | 13 668 | 1 481 | 131 914 | 3,6 | 9,7 | 27,9 % | 10,4 % |
| 2006 | 371 | 11 486 | 1 552 | 131 938 | 4,2 | 11,5 | 23,9 % | 8,7 % |

Les entrées proportionnellement plus nombreuses chez les femmes que chez les hommes par rapport au nombre de travailleurs actifs pourraient toutefois être associées à deux facteurs opposés, soit :

- l'ouverture de l'industrie à rattraper les retards et à favoriser l'embauche de femmes – ce qui refléterait une situation favorable à l'accès des femmes à l'industrie de la construction;
- une plus grande proportion de départs chez les femmes que chez les hommes, ce qui irait à l'encontre des objectifs à long terme d'accès et de maintien des femmes dans l'industrie de la construction. Autrement dit, les femmes seraient proportionnellement plus portées à quitter l'industrie de la construction, mais ces pertes seraient compensées par de nouvelles entrées.

Pour étudier cette question, nous avons utilisé les interruptions et les premières entrées dans l'industrie, afin de vérifier si, somme toute, les gains en nouvelles entrées couvraient les interruptions de déclaration d'heures à la CCQ survenues par rapport à l'année précédente de la même façon chez les hommes et chez les femmes (tableau 21).

Le ratio gains/pertes a été calculé en divisant le nombre de nouvelles entrées par le nombre d'interruptions survenues au cours d'une même année. Un ratio d'une valeur inférieure à 1 indique donc que plus d'interruptions sont survenues que de nouvelles entrées. À l'inverse, un ratio d'une valeur supérieure à 1 indique que plus de nouvelles entrées ont eu lieu que d'interruptions.

On remarque ainsi qu'alors que chez les hommes, les nouvelles entrées sont systématiquement moins nombreuses que les interruptions, les nouvelles entrées dépassent les interruptions chez les femmes depuis 1998. Bien que ces données ne tiennent pas compte des retours dans l'industrie, ces résultats permettent tout de même de constater que les femmes entrent plus dans l'industrie qu'elles ne la quittent (par interruption).

Fait à surveiller, même si le gain net est plus grand chez les femmes que chez les hommes, la part des femmes sur le nombre total d'interruptions est en croissance depuis 1996, ce qui laisse penser qu'un certain travail pour encourager le maintien des femmes dans l'industrie pourrait encore être fait. Ces pistes de réflexions devront toutefois être validées ou invalidées par les données qui seront publiées sous peu par la CCQ sur les abandons.

TABLEAU 21 : NOMBRE DE NOUVELLES ENTRÉES PAR RAPPORT AU NOMBRES DE PERSONNES QUI N'ÉTAIENT PLUS INSCRITES AU FICHER PAR ANNÉE SELON LE SEXE

| Première ENTRÉE DANS L'INDUSTRIE | | | INTERRUPTIONS (Nb de personnes inactives alors qu'elles étaient actives l'année précédente) | | | RATIO "GAINS/PERTES" (< 1 = gains moins élevés que pertes > 1 = gains plus élevés que pertes) | |
|----------------------------------|----------------|----------------|---|---------------|--------------------------|--|--------|
| Année | ENTRÉES Femmes | ENTRÉES Hommes | ARRÊT Femmes | ARRÊTS Hommes | PART DES FEMMES / ARRÊTS | FEMMES | HOMMES |
| 1996 | 51 | 3 503 | 63 | 13 060 | 0,5 % | 0,81 | 0,27 |
| 1997 | 46 | 4 171 | 66 | 12 282 | 0,5 % | 0,70 | 0,34 |
| 1998 | 102 | 5 793 | 81 | 11 409 | 0,7 % | 1,26 | 0,51 |
| 1999 | 161 | 8 194 | 101 | 12 718 | 0,8 % | 1,59 | 0,64 |
| 2000 | 180 | 8 792 | 106 | 13 701 | 0,8 % | 1,70 | 0,64 |
| 2001 | 193 | 8 402 | 173 | 12 114 | 1,4 % | 1,12 | 0,69 |
| 2002 | 287 | 11 777 | 181 | 12 730 | 1,4 % | 1,59 | 0,93 |
| 2003 | 402 | 14 044 | 209 | 14 245 | 1,4 % | 1,92 | 0,99 |
| 2004 | 434 | 15 297 | 307 | 16 269 | 1,9 % | 1,41 | 0,94 |
| 2005 | 413 | 13 668 | 366 | 18 653 | 1,9 % | 1,13 | 0,73 |
| 2006 | 371 | 11 486 | n/d | n/d | n/d | n/d | n/d |

4.0 CONSTATS ET PISTES DE RÉFLEXION PRÉLIMINAIRES

4.1 Faits saillants et principaux constats

L'atteinte des objectifs du PAÉ et l'évaluation de ces objectifs

- En 2004-2005, 324 femmes ont reçu un diplôme dans un programme de formation pouvant mener à l'exercice d'un métier ou d'une occupation dans un secteur assujéti à la loi.
 - L'objectif de 1996 était d'environ 321 femmes diplômées par année. En tant que nombre absolu, cet objectif minimal a été atteint. Quelques programmes décernent un grand nombre de diplômes à des femmes, alors que dans plusieurs autres, on trouve encore peu de femmes. De ce fait, les objectifs par programmes de formation ont rarement été atteints.
 - De plus, le nombre de diplômes accordés par le MELS a presque doublé de 1998-1999 à 2004-2005, plutôt que de suivre la courbe d'augmentation engagée les années précédentes; or, les objectifs étant établis en nombre absolu plutôt qu'en pourcentage, ils sont en fait devenus très conservateurs devant l'augmentation réelle des diplômés.
 - Dans plusieurs programmes de formation, il semble que la proportion de femmes diplômées soit inversement proportionnelle à l'importance du programme dans l'industrie de la construction (part de diplômés par rapport à l'ensemble des programmes). En d'autres termes, plus un programme est fréquenté, moins on y trouve de femmes, en général.
- En 2006, on dénombrait 1 552 femmes actives dans l'industrie de la construction assujétie, ce qui représente 1,2 % de la main-d'œuvre active. En 1996, cette proportion était de 0,27 %. Sur la base d'un objectif fixé en 1996 à 2 % de femmes de la main-d'œuvre active pour les années 2000, on constate donc qu'il y a eu évolution de la situation, mais que les objectifs initiaux n'ont pas été atteints. Or, l'objectif de 2 % de femmes actives dans l'industrie s'avère conservateur à la faveur de l'augmentation générale des diplômés dans les programmes de formation menant à l'industrie.
- Les femmes diplômées se joignent en moindre proportion à l'industrie que les hommes. Pendant la période 1998-2006, on constate que 61 % des femmes diplômées ont intégré l'industrie de la construction assujétie à la loi alors que cette proportion s'élève à 78 % chez les hommes.
- Les femmes ont de plus grandes difficultés à travailler à temps plein un an après les études que les hommes dans tous les programmes, sauf en peinture en bâtiment et en arpentage-topographie. Ainsi, il semble moins difficile de travailler à temps plein au cours de l'année suivant la formation pour les femmes de ces deux programmes de formation où la proportion de femmes diplômées dépasse 30 % de l'ensemble des diplômés du programme. En ce qui concerne le lien entre l'emploi à temps plein et la formation, c'est d'ailleurs parmi les diplômés du programme de

charpenterie-menuiserie qu'on retrouve le plus grand écart entre les hommes et les femmes, de même que dans les programmes de conduite d'engins de chantier et de plomberie-chauffage. Faut-il y voir un effet de la « masse critique » de femmes sur leur intégration en emploi? Il faudrait documenter cette piste. Les femmes abandonnent-elles davantage dans ces programmes de formation? Trouvent-elles de l'emploi hors de l'industrie, emploi lié à leur formation sans toutefois représenter leur premier choix?

- Toutefois, au sein de la cohorte de formation 2004-05, les hommes ayant un DEP en peinture de bâtiment ou en arpentage et topographie et travaillant à temps plein gagnaient toujours un salaire hebdomadaire plus élevé que les femmes dans la même situation, ce qui laisse croire que le nombre d'heures de travail des hommes à temps plein est plus élevé que celui des femmes travaillant à temps plein. L'écart entre le salaire hebdomadaire brut moyen des hommes et des femmes est plus grand en peinture en bâtiment qu'en charpenterie-menuiserie. En d'autres termes, lorsqu'elles se taillent une place en nombre dans un secteur de l'industrie, les femmes y sont moins bien rémunérées que les hommes. Y travaillent-elles moins d'heures? Il faudrait documenter cette piste.
- Pour l'ensemble des programmes de formation associés à l'industrie de la construction, les écarts salariaux sont proportionnellement plus grands parmi les diplômés des programmes arpentage et topographie, soudage de haute pression et conduite d'engins de chantier. Or, le programme de conduite d'engins de chantier mène à des emplois qui connaissent l'un des salaires moyens bruts hebdomadaires parmi les plus élevés (927 \$ pour l'ensemble). De plus, mentionnons qu'on ne retrouve aucune diplômée en 2006 dans le programme qui mène à l'emploi où le salaire brut hebdomadaire moyen est le plus élevé, soit le programme de formation d'opérateur de grues, dont le salaire hebdomadaire brut moyen est de 1 183\$/semaine.
- Considérant que les taux horaires sont fixés pour chacun des corps de métier en fonction du nombre d'heures travaillées consignées au carnet d'apprentissage, on peut poser l'hypothèse que les écarts salariaux (recensés dans l'enquête Relance auprès des diplômés des programmes, sans égard à leur appartenance à l'industrie) représentent ici des difficultés à trouver un emploi en lien avec le diplôme obtenu, qui les ont menées à occuper un autre type d'emploi à temps plein, soit des difficultés à obtenir un nombre d'heures de travail équivalent à celui des hommes.
- Tant chez les hommes que chez les femmes, moins de la moitié des premières entrées dans l'industrie assujettie se fait par l'obtention d'un diplôme, les entrées par l'ouverture du bassin de main-d'œuvre étant plus fréquentes. Parmi les femmes entrées en apprentissage entre 1998 et 2006, 39 % des femmes et 35 % des hommes détenaient un diplôme. Dans ce contexte, il est donc impossible de considérer qu'il y a relation de cause à effet entre la diplomation en formation professionnelle au secondaire dans un programme connexe à l'industrie de la construction et l'accroissement du bassin de main-d'œuvre gérée par la CCQ. Tant chez les hommes que chez les femmes, l'obtention d'un diplôme n'est pas la principale voie d'accès à l'industrie assujettie.

- De plus, sur l'ensemble des diplômes accordés par le MELS dans les programmes de formation qui permettent d'entrer en apprentissage à la CCQ, moins de femmes semblent choisir cette voie. Les femmes choisissent aussi des emplois dans leur domaine de formation, mais qui ne sont pas dans l'industrie de la construction assujettie à la loi.
- Les données actuellement disponibles suggèrent toutefois que les femmes tendent de moins en moins à quitter l'industrie assujettie lorsqu'elles y sont entrées.

En résumé, dans un contexte où après dix années d'existence, à part les modifications réglementaires réalisées par la CCQ, les mesures du PAÉ énoncées en 1996 n'ont pas toutes été appliquées, le PAÉ de l'industrie de la construction assujettie à la loi peine à atteindre ses objectifs quantitatifs initiaux, mais semble avoir engendré une nette évolution de la situation. En effet, les femmes ont un plus grand accès à l'industrie et on retrouve parmi la main-d'œuvre féminine plus de nouvelles femmes que d'interruptions de travail (en d'autres termes, il y a des gains nets). Dans l'ensemble, il y a progression de la part de femmes entrées dans l'industrie de la construction assujettie de 1997 à 2003. En effet, exception faite de 1996-1997 et de 2003-2004, on remarque que la part des premières entrées féminines a crû de façon plus grande d'une année à l'autre que la part des premières entrées masculines. Depuis 2004, on assiste toutefois à une régression du nombre total des premières entrées tant chez les hommes que chez les femmes. Les premières entrées féminines diminuent toutefois annuellement dans des proportions moins grandes que les premières entrées masculines. Ainsi, malgré ce ralentissement des premières entrées, la part des premières entrées féminines sur l'ensemble des premières entrées continue de croître, tout comme la part des femmes dans l'ensemble de la main-d'œuvre active de l'industrie.

Les femmes entrent plus dans l'industrie qu'elles ne la quittent mais, même si le gain net est plus élevé chez les femmes que chez les hommes, la part des femmes sur le nombre total d'interruptions est en croissance depuis 1996, ce qui laisse penser qu'un certain travail pour encourager le maintien des femmes dans l'industrie pourrait encore être fait.

En 2006, seul le métier de mécanicien de machines lourdes n'est exercé par aucune femme, alors qu'il y avait en 1997 8 métiers ou occupations dont les femmes étaient absentes; cela témoigne d'une certaine ouverture de l'industrie de la construction. Toutefois, bien que la proportion de femmes dans les différents métiers ou occupations n'ait jamais diminué au fil du temps, rappelons qu'en 2006, 21 métiers ou occupations n'avaient pas encore atteint 1 % de représentation féminine.

Même s'il y a eu augmentation de la proportion de femmes diplômées, ces diplômées semblent cependant moins intéressées que les hommes à intégrer l'industrie assujettie. La proportion de femmes mentionnant occuper un emploi en lien avec leur diplôme dans le cadre des enquêtes Relance du MELS et les données de Statistique Canada présentées par le MELS laissent par ailleurs croire que certaines ont intégré l'industrie non assujettie. Nous ne disposons cependant pas de données permettant de documenter correctement la trajectoire des diplômées qui n'ont pas intégré l'industrie assujettie.

Par rapport à des écarts peu élevés en 2000, on remarque de plus grandes difficultés à travailler 30 heures et plus par semaine en 2003 avec l'augmentation de la proportion de femmes diplômées, difficultés compensées dans certains programmes pour celles qui travaillent par de meilleurs conditions salariales ou un emploi plus souvent en lien avec la formation pour les femmes que pour les hommes. Pourtant, en 2006, on retrouve très peu d'écarts favorables aux femmes. La tendance à la dégradation retrouvée au fil des trois cohortes de diplômés à l'étude nous porte à nous demander si, depuis 2000, les femmes de l'industrie de la construction ont perçu un changement dans l'attitude des employeurs et de leurs collègues face à leur venue dans l'industrie de la construction et si le fait qu'il y ait croissance constante du nombre de femmes dans l'industrie nuit à leur accueil.

Ainsi, considérant :

- que l'expérience des dix premières années du PAÉ mène à remettre en question certaines des mesures ou des objectifs initiaux,
- que 7 mesures sur 18 concernent la formation professionnelle au secondaire, alors que moins de la moitié des personnes qui intègrent cette industrie sont diplômées et que les femmes diplômées semblent plus portées à se diriger ailleurs que les hommes,

on pourrait considérer de réorienter les mesures du PAÉ. Pour avoir lieu d'être, une telle réorientation devrait toutefois se baser sur la projection d'objectifs quantitatifs clairement définis, tenant compte des pratiques de l'ensemble des acteurs des milieux de l'éducation et de l'industrie de la construction, qu'elle soit assujettie ou non.

En effet, la relation établie entre la formation et l'accès à l'industrie assujettie pourrait être un des principaux maillons faibles du PAÉ de l'industrie de la construction. Ainsi, il apparaît important de documenter la question de l'embauche privilégiée de femmes dans l'industrie de la construction non assujettie pour dresser un portrait juste de la réalité. En effet, si les institutions dont la certification des employés passe par le MESS ont des politiques d'embauche privilégiée de femmes, ces institutions ont peut-être tendance à attirer les femmes diplômées, ce qui n'est pas en soi néfaste à la place des femmes dans l'industrie de la construction puisqu'elles exercent le métier ou l'occupation pour lequel elles ont été formées et y gagnent de l'expérience, dont l'industrie assujettie pourrait profiter plus tard.

4.2 Pistes de développement de la recherche quantitative

4.2.1 La formation professionnelle au secondaire

En ce qui a trait à la formation, il serait pertinent de documenter l'application de la mesure suggérant de réserver des places aux femmes par groupe de formation. En effet, à ce jour, nous ne sommes pas en mesure de dire si certaines écoles qui ne sont pas affiliées à la CCQ l'appliquent tout de même de façon volontaire.

Une étude comparative des écoles qui l'appliquent et de celles qui ne l'appliquent pas permettrait par ailleurs de vérifier l'efficacité de cette mesure. En effet, s'il s'avérait que les femmes diplômées sont principalement issues des écoles qui ne l'appliquent pas, on devrait remettre en cause la pertinence de la mesure suggérant de réserver des places aux femmes dans les écoles. À l'inverse, si les femmes diplômées proviennent essentiellement des écoles qui l'appliquent, on pourrait envisager de relancer l'idée de rendre cette mesure obligatoire plutôt que volontaire, malgré l'opposition initiale du MELS.

Avant de mettre des efforts dans une telle analyse, il serait toutefois important de documenter plus avant la question des freins à l'intégration des diplômées à l'industrie de la construction assujettie.

4.2.2 L'accès et le maintien des femmes dans l'industrie de la construction assujettie à la loi

L'accès aux données administratives non nominatives du fichier des inscrits à la CCQ depuis 1998 permettrait d'étudier de façon longitudinale les parcours d'entrées, de départs et de changements de carrière au sein de l'industrie assujettie des hommes et des femmes qui ont intégré l'industrie de la construction depuis l'implantation du PAÉ (voir le plan d'analyse quantitative présenté en annexe 5). Des données sur le nombre d'heures travaillées permettraient de plus de documenter de façon concrète la présence ou l'absence de difficultés réelles des femmes à trouver du travail comparativement aux hommes. Toutefois, jusqu'à présent, la CCQ n'envisage pas la possibilité de nous fournir de telles données.

À tout le moins, une étude plus détaillée des données annuelles, par sexe et par métier/occupation pour les premières entrées dans l'industrie, semblable à celle réalisée à la section 3.3.2 pour l'ensemble de la main-d'œuvre active, pourrait être réalisée pour détailler les moyens utilisés par les femmes pour accéder à l'industrie. Les données pour les premières entrées et la main-d'œuvre active pourraient aussi être étudiées de façon comparative avec les données présentées sur l'obtention de diplôme dans les programmes de formation pouvant mener à l'industrie.

Un tel traitement des données permettrait de vérifier si le désintérêt présumé des femmes diplômées pour l'industrie assujettie est associé à certains métiers ou occupations en particulier. À noter que de telles données nous ont été fournies par la CCQ à la suite de la rencontre du 14 mai 2007, mais que nous n'avons pas encore été en mesure de les traiter.

Pour mettre en perspective la faible proportion de femmes diplômées intégrant l'industrie de la construction assujettie, il faudrait obtenir l'accès aux données du MESS sur l'octroi des certificats de compétence en fonction du sexe. Ainsi, il faudrait établir un contact officiel avec les personnes responsables de l'octroi des certificats de compétence au MESS. Pour dresser un portrait exhaustif de la situation, il serait utile d'élaborer une stratégie visant à documenter la place comparative des hommes et des femmes en rénovation résidentielle.

4.3 Pistes de développement de la recherche qualitative¹⁹

4.3.1 L'évolution de l'industrie de la construction assujettie

Les acteurs du milieu (la CCQ, les syndicats et les employeurs) pourraient être consultés pour replacer dans leur contexte les variations annuelles observées et, plus particulièrement, la situation de l'industrie de la construction 1998-2003 / 2003-2006.

Ces acteurs pourraient aussi être des informateurs clés quant aux modifications à apporter aux mesures du PAÉ et leur perception du lien entre la santé de l'industrie et la part des femmes dans l'industrie.

4.3.2 La formation professionnelle au secondaire

Il serait utile de consulter des intervenants du MELS afin de documenter les raisons du faible intérêt présumé des femmes diplômées pour l'industrie de la construction assujettie à la loi et préciser l'implication des différentes directions du MELS dans le cadre du PAÉ de l'industrie de la construction.

On devrait envisager aussi de tenir des groupes de discussion avec des étudiantes dans les programmes de formation menant à l'industrie pour voir ce qui pourrait les inciter - ou documenter ce qui leur fait éviter - d'intégrer l'industrie de la construction assujettie. Pour ce faire, la collaboration du MELS ou des écoles serait cependant nécessaire, afin de dresser un échantillon représentatif d'étudiantes à rencontrer.

4.3.3 L'accès et le maintien des femmes dans l'industrie de la construction assujettie à la loi

Des groupes de discussion ou des rencontres individuelles avec des femmes travaillant ou ayant travaillé dans l'industrie de la construction assujettie permettraient de documenter les détails des difficultés d'intégration et de maintien en emploi des femmes dans cette industrie. Bien entendu, il serait utile d'obtenir avant des statistiques des départs de l'industrie par secteur d'activité. En effet, si les taux d'abandons de femmes sont particulièrement plus élevés que ceux des hommes dans certains métiers ou occupations, une étude comparative des femmes issues des secteurs où elles sont nombreuses et des

¹⁹ Une série de questions s'adressant aux femmes et aux acteurs de l'industrie ont été développées au début du projet de recherche, avant que ne soient compilées les données présentées dans le rapport d'étape. Elles sont présentées à titre indicatif en annexe 6.

secteurs dont elles sont absentes pourrait permettre de repérer les facteurs qui retiennent les femmes ou les poussent à quitter.

En fonction de l'état actuel de la recherche, il est aussi possible de penser que fragmenter ces groupes (ou nombre représentatif d'entrevues individuelles) en femmes issues des domaines associés aux petits programmes et aux plus gros programmes de formation pourrait aider à tester l'hypothèse qui émerge de la relation entre la taille d'un programme de formation et la proportion de diplômées qui s'y retrouvent, soit :

- Plus il y a de femmes dans le groupe de formation, plus il leur est facile de créer un réseau qui leur permettra d'accéder à l'emploi.

L'idée de fragmenter ces groupes (ou ces entrevues) en fonction de l'entrée dans l'industrie par une ouverture du bassin de main-d'œuvre ou par l'obtention d'un diplôme permettrait aussi de vérifier si les femmes qui entrent dans l'industrie assujettie sans diplôme ont des liens privilégiés avec des personnes œuvrant déjà dans l'industrie et si ce facteur aide ou nuit à leur maintien en emploi, hypothèse qui semblait être la plus discriminante dans le rapport du Comité réalisé en 1996.

Par ailleurs, il serait des plus intéressant de rencontrer des femmes qui sont entrées dans l'industrie assujettie après avoir travaillé dans les milieux institutionnels ou dans d'autres provinces afin de recueillir leur perception à l'égard de la place qui est faite aux femmes en milieu de travail dans l'industrie assujettie et ailleurs. De telles comparaisons permettraient de faire émerger des pistes d'amélioration au programme qui ont déjà été appliquées et qui sont considérées efficaces par leurs bénéficiaires.

Pour ce faire, il serait cependant important d'obtenir un échantillon de noms et de numéros de téléphones représentatif des femmes œuvrant ou ayant œuvré dans l'industrie de la construction. En effet, le fait de ne rencontrer que des femmes se prêtant volontairement à l'exercice pourrait biaiser les conclusions. Des informations sur leur profil (ancienneté, âge, affiliation syndicale, etc.) permettrait par ailleurs de mieux cibler le recrutement et de s'assurer de ne pas rencontrer que des femmes qui partagent les mêmes caractéristiques.

Les représentants de la CCQ rencontrés ont toutefois souligné ne pas être en mesure de fournir de telles informations en raison de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, mais ont mentionné qu'il serait possible d'aviser les femmes œuvrant ou ayant œuvré dans l'industrie assujettie de la démarche du projet de recherche et de leur demander de nous contacter si elles acceptent de participer.

Le site internet de la Régie du bâtiment du Québec (RBQ) comporte les coordonnées d'environ 22 000 entrepreneurs en construction (sans préciser s'ils œuvrent dans l'industrie assujettie ou non) constitue une banque de numéros de téléphones accessible au grand public permettant à tout le moins de rechercher des entreprises où des femmes travaillent ou ont travaillé.

Les représentants de la CCQ rencontrés le 14 mai 2007 ont d'ailleurs souligné leur intention de consulter les employeurs de l'industrie pour comprendre leurs réticences à embaucher des femmes. Un partenariat

avec la CCQ pourrait ainsi être développé afin d'étudier conjointement cette dimension des contraintes à l'accès des femmes à l'industrie de la construction.

BIBLIOGRAPHIE

- CCQ (2006) *Métiers et occupations dans l'industrie de la construction*
- CCQ (non daté) *Guide de référence pour remplir le rapport mensuel de l'employeur*
- CCQ (2003) *Bilan mi-étape du programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction*, Mémoire d'information au CA de la CCQ, 6 octobre
- CCQ (2003) *Stratégie de communication et de promotion des femmes dans les métiers et occupations*, 12 mars
- CCQ (2000a) *État de la situation du programme d'accès des femmes dans l'industrie de la construction*, Mémoire d'information au CA de la CCQ, 13 novembre
- CCQ (2000b) *Un lieu de concertation pour l'industrie*
- CCQ (1999) *Mesures visant à constituer un bassin de femmes formées pour l'industrie*, origine introuvable, archives de FRONT, 16 avril
- Charest, Jean (2000) *Rapport de recherche sur les incitatifs au perfectionnement et au recyclage dans l'industrie de la construction*, présenté au Comité de gestion d'utilisation du Fonds de formation de l'industrie de la construction, 18 octobre
- CSN-Construction (2005) *Mémoire de la CSN-Construction sur le projet de loi 135 Loi modifiant la Loi sur les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de la main d'œuvre dans l'industrie de la construction*, présenté à la Commission permanente de l'économie et du travail, 29 novembre
- Comité sur l'accès dans l'industrie de la construction (1996) *Les mesures d'accès à l'industrie de la construction*, mai
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec (1998) *Les programmes d'accès à l'égalité au Québec. Bilan et perspectives. Maintenir les acquis, élargir le champ d'action*, décembre
- Conseil du patronat du Québec (CPQ) (2005) *Un impératif incontournable : améliorer la productivité sur les chantiers de construction*, Mémoire du Conseil du patronat du Québec sur le projet de loi no 135, Loi modifiant la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction, présenté à la Commission permanente de l'économie et du travail, novembre
- DFP-DQP-CCQ (1996) *Rapport du comité sur l'accès des femmes dans l'industrie de la construction*, mai
- DFP-DRO-CCQ (2006) *Le programme d'accès des femmes à l'industrie de la construction. Bientôt 10 ans*, Actes du Colloque Femmes de l'école au chantier ..., ÉMOICQ, 3 février
- DRO-CCQ (2006) *La présence des femmes dans la construction*, Direction recherche et organisations de la CCQ, avril
- DRO-CCQ (2005) *L'abandon dans la construction. Analyse du phénomène*, Direction recherche et organisations de la CCQ, 25 août
- Legault, Marie-Josée (dir.) (2002) *Équité en emploi - Équité salariale*, Recueil de textes originaux conçus pour la Télé-université
- MELS (2006) *Rapport d'enquête. La Relance au secondaire en formation professionnelle 2006*, Documents électroniques disponibles sur le site : <http://www.mels.gouv.qc.ca/Relance/Relance.htm>
- MELS (2005) *La formation professionnelle et technique au Québec. Un aperçu*

ANNEXE 1

GLOSSAIRE DES TERMES DE LA CCQ

Apprenti : le titulaire d'un certificat de compétence-apprenti délivré par la Commission (CCA).

Apprentissage : L'apprentissage d'un métier dans l'industrie de la construction se calcule en termes d'heures de formation professionnelle et de perfectionnement ainsi que d'heures de travail exercées dans le métier. La durée de l'apprentissage se divise en périodes d'apprentissage de 2 000 heures chacune. Le nombre de périodes varie selon le métier.

Attestation d'expérience : une attestation d'expérience délivrée en vertu du Règlement sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction (R.R.Q., 1981, c. F-5, r. 3).

Carnet d'apprentissage : un document émis par la Commission attestant la période d'apprentissage d'un apprenti;

Certificat de qualification : un certificat de qualification délivré en vertu du Règlement sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction.

Chantier de construction : l'ensemble des travaux effectués par un employeur dans un même projet.

Compagnon : le titulaire d'un certificat de compétence-compagnon (CCC).

Groupe de formation : Groupe d'élèves recevant une formation par une institution d'enseignement au cours d'une même plage horaire et utilisant les mêmes locaux/ressources matérielles (synonyme : classe).

Métier : un métier défini à l'annexe 2.

Spécialité : une partie d'un métier défini à l'annexe A.

Occupation : Les conditions d'obtention du certificat diffèrent selon la disponibilité de la main-d'œuvre. Pour certaines occupations, le candidat doit satisfaire à des conditions d'admission particulières.

- Conditions minimales :
 - être âgé d'au moins 16 ans, à l'exception des boute-feux et des scaphandriers qui doivent avoir au moins 18 ans;
 - avoir réussi le cours Santé et sécurité générale sur les chantiers de construction;
 - être ou devenir diplômé du Cours de connaissance générale de l'industrie de la construction (CCGIC).

ANNEXE 2

DÉFINITION DES MÉTIERS

(Source : Annexe A du document « Règlements relatifs à la main-d'œuvre de l'industrie de la construction » (Codification administrative de la CCQ – Mai 2006)

Groupe I

Le groupe I comprend le métier de charpentier-menuisier et celui de poseur de systèmes intérieurs.

1. Charpentier-menuisier : Le terme « charpentier-menuisier » désigne toute personne qui exécute des travaux de charpente de bois, des travaux de menuiserie, des travaux d'assemblage, d'érection et de réparation des pièces de bois ou de métal, telles que :

- a) les coffrages à béton incluant les coffrages pour empattements, murs, piliers, colonnes, poutres, dalles, escaliers, chaussées, trottoirs et bordures sur le sol et les dispositifs de rétention des coffrages;
- b) les moustiquaires, cadres de portes et de châssis, portes, fenêtres, seuils, coupe-froid, murs-rideaux et déclins de bois, d'aluminium ou autre composition;
- c) les cloisons métalliques;
- d) les bardeaux, la tôle non soudée et non agrafée qui s'y rapporte, les tuiles de grès;
- e) les isolants en nattes, en rouleaux ou en panneaux fixés à l'aide de clous, d'agrafes ou de colle;
- f) les panneaux muraux;
- g) les lattis de bois ou d'autre composition;
- h) les colombages (tournisses) d'acier;
- i) louage des coins de fer et des moulures métalliques;
- j) les armoires, comptoirs et tablettes amovibles ou fixes incluant l'appliquage de feuilles de plastique lamellé ou autre revêtement analogue;
- k) le carrelage acoustique, y compris les moulures;
- l) les allées de quilles et leurs accessoires;
- m) les parquets incluant le ponçage et la finition;
- n) le gazon synthétique;
- o) la mise en place, le levage et la manutention des pièces suivantes : palplanches en acier, pieux d'étalement, moises, entretoises, étrésoillons, pieux de support et étais temporaires en acier ou en bois de charpente lourd enfoncé dans le sol.

Spécialité parquetage-sablage. Le métier de charpentier-menuisier comprend la spécialité du parqueteur-sableur.

Le terme « parqueteur-sableur » désigne toute personne qui :

- a) en vue d'assembler un parquet de bois ou d'autres matériaux composites de substitution,
 - i. prépare, assemble et pose les fourrures et le recouvrement du faux plancher;
 - ii. exécute les travaux de préparation mineure de la surface;
 - iii. pose les isolants thermiques et sonores;
 - iv. pose le parquet, notamment les lattes de bois et la parqueterie, incluant les moulures périphériques;

v. effectue le ponçage et la finition du parquet.

b) pose le parquet des allées de quilles et en effectue le ponçage et la finition.

L'exécution des travaux décrits au premier et au troisième alinéas, comprend la manutention reliée à l'exercice du métier pour fins d'installation immédiate et définitive. D.1297-97, a. 1.

2. Poseur de systèmes intérieurs : Le terme « poseur de systèmes intérieurs » désigne toute personne qui :

a) prépare et pose tout genre de lattis;

b) prépare, assemble et pose tout matériel de métal attaché ou soudé servant au montage et à l'installation de tout support métallique pour plafonds suspendus;

c) pose les montants (colombages) de métal pour murs ou cloisons propres à recevoir toute latte de métal, de gypse ou de composition semblable ou toute planche murale ou tout carreau de gypse;

d) applique des panneaux muraux de gypse ou de matériau composite sur les cloisons en colombage d'acier ou sur des fourrures de métal;

e) pose tout treillis métallique propre à recevoir tout genre d'enduit;

f) pose des carreaux acoustiques.

L'exécution des travaux décrits au premier alinéa, comprend la manutention reliée à l'exercice du métier pour fins d'installation immédiate et définitive.

Groupe II

Le groupe II comprend le métier de grutier, le métier d'opérateur de pelles mécaniques, le métier d'opérateur d'équipement lourd et le métier de mécanicien de machines lourdes.

Le métier d'opérateur d'équipement lourd comprend 4 spécialités : la spécialité d'opérateur de tracteurs, la spécialité d'opérateur de niveleuses, la spécialité d'opérateur d'épanduses, la spécialité d'opérateur de rouleaux.

3. Grutier : Toute personne qui :

a) opère des grues de tout genre, telles que grues polycônes, pylônes, suspendues, à chevalement, automotrices sur locomotives ou camion sur roues ou chenilles avec attachements hydrauliques, électriques, mécaniques et électro-mécaniques;

b) opère des ponts roulants, des machines à trépan, sonnettes et grues équipées de sonnettes pour l'enfoncement des palplanches et des pilotis en ciment, en tubes ou autres.

Le grutier opère aussi ces machines lorsqu'elles fonctionnent à l'électricité.

4. Opérateur de pelles mécaniques : Toute personne qui opère tout genre de pelles mécaniques, rétrocaveuses, grues équipées d'une benne preneuse ou traînante, excavateurs à bras-robot et tout autre équipement d'excavation analogue monté sur roues ou sur chenilles, fixe ou mobile.

L'opérateur de pelles mécaniques opère aussi ces machines lorsqu'elles fonctionnent à l'électricité.

5. Opérateur d'équipement lourd : Toute personne qui opère des machines comprises dans l'une ou l'autre des spécialités suivantes :

1) La spécialité d'opérateur de tracteurs : Relève de la spécialité d'opérateur de tracteurs, l'opération des tracteurs sur roues ou chenilles avec flèches, godets ou attachements, des rétrocaveuses « pépine », des brise-béton, des boutoirs, des décapeuses, des chargeuses frontales en butte, des trancheuses, des

tracteurs à grue latérale ou en bout et des tracteurs sur roues montés d'un excavateur ou d'une fourchette.

2) La spécialité d'opérateur de niveleuses : Relève de la spécialité d'opérateur de niveleuses, l'opération de niveleuses;

3) La spécialité d'opérateur d'épanduses : Relève de la spécialité d'opérateur d'épanduses, l'opération des profileuses-épanduses et des épanduses d'asphalte ou de béton.

4) La spécialité d'opérateur de rouleaux : Relève de la spécialité d'opérateur de rouleaux, l'opération des rouleaux-compresseurs et des compacteurs non manuels.

Les opérateurs de machine dans les 4 spécialités ci-dessus mentionnées opèrent aussi les machines lorsqu'elles fonctionnent à l'électricité.

6. Mécanicien de machines lourdes : Toute personne qui fait l'entretien et la réparation de grues, de pelles mécaniques, de niveleuses, d'épanduses, de rouleaux, de tracteurs, de camions hors route de même que tout autre équipement ou machinerie de construction motorisés, fixes ou mobiles, servant à des fins de terrassement, de manutention ou d'excavation.

Cependant ne relèvent pas de l'exercice du métier les travaux suivants : la réparation des moteurs à air comprimé et des outils pneumatiques tels que les marteaux, les foreuses, les burins et les alésoirs, la pose et la réparation des pneus, l'installation des courroies, des essuie-glaces et des phares, le graissage et le débosselage.

Groupe III

Le groupe III comprend le métier de monteur d'acier de structure, le métier de chaudronnier, le métier de serrurier de bâtiment et le métier de ferrailleur.

7. Monteur d'acier de structure : Le terme « monteur d'acier de structure » désigne toute personne qui fait, à l'exclusion des travaux exécutés en regard de la construction ou de l'entretien des lignes de transmission ou de distribution électrique :

- a) le montage et l'assemblage de tous les éléments en fer et en acier qui entrent dans la construction :
 - i. des immeubles, y compris les cloisons, les toitures préfabriquées, les sections murales comprenant les fenêtres en métal;
 - ii. des bâtiments entièrement préfabriqués;
 - iii. des ponts, des viaducs, des métros, des tunnels;
 - iv. des antennes de postes émetteurs de radio et de télévision;
 - v. des monte-charge, des déchargeurs de wagons, des grues, des transporteurs, des déchargeurs de minerai;
 - vi. des portes d'écluse, des portes amont;
 - vii. de l'équipement de réglage hydraulique;
 - viii. des tours, des silos et trémies à charbon, à pierre, à coke, à sable et à minerai;
 - ix. des couloirs et trémies à cendre;
- b) le montage des éléments de charpente en béton (panneaux muraux et dalles de planchers ou de plafonds), lorsqu'on utilise de l'équipement mécanique;
- c) le montage et la construction des tuyaux de cheminée assemblée par section ou autrement, de même que tout prolongement et toute réparation de tels tuyaux;

- d) le déchargement, le levage et la mise en place de chaudières complètes, de réservoirs à vapeur et d'éléments assemblés de chaudières à tubes d'eau et de machinerie dans leur position approximative;
- e) le découpage au chalumeau, la soudure, le rivetage, le gréage, l'échafaudage, le montage de la charpente, le montage et le démontage de charpente temporaire ou d'étalement se rapportant à l'un ou l'autre des travaux ci-dessus décrits.

L'exécution des travaux décrits au premier alinéa, comprend la manutention reliée à l'exercice du métier pour fins d'installation immédiate et définitive.

8. Chaudronnier : Le terme « chaudronnier » désigne toute personne qui fait les opérations se rapportant à la construction de générateurs de vapeur, de chaudières ou de réservoirs et comprenant :

- a) tout travail de montage, de démontage, d'assemblage et de démolition de chaudières, ainsi que le montage d'acier s'y rapportant;
- b) la mise en place de l'équipement sur des bases ou supports;
- c) la pose et le roulage des tubes;
- d) la pose de toute partie sous pression ou non, à l'exception du déchargement, du levage ou de la mise en place de chaudières portatives, de réservoirs à vapeur et d'éléments assemblés de chaudières tubulaires;
- e) tout travail se rapportant aux raccords en Y, aux réservoirs de fumée, aux cheminées, aux colonnes d'air, aux flotteurs, aux chauffe-eau et aux réchauds, aux fumivores, aux réservoirs de toutes sortes, ainsi qu'aux travaux en fer laminé en rapport avec ceux-ci;
- f) le montage et la construction de purgeoirs, de génératrices à gaz, de cuves de brasseries, de colonnes d'alimentation, d'embranchements et de gazomètres ainsi que le déchargement, le levage et la mise en place de l'équipement ou des pièces se rapportant aux dispositifs ci-dessus décrits;
- g) tout travail de découpage au chalumeau, d'épandage, de matage, de rivetage, de soudure et d'appareillage se rapportant aux opérations ci-dessus décrites.

L'exécution des travaux décrits au premier alinéa, comprend la manutention reliée à l'exercice du métier pour fins d'installation immédiate et définitive.

9. Serrurier de bâtiment : Le terme « serrurier de bâtiment » désigne toute personne qui fait au moyen de machines, d'outils ou de soudure, le tracé, la coupe, la préparation et l'assemblage de toute pièce de métal pour la fabrication d'articles tels que les escaliers intérieurs et extérieurs, les garde-corps, les clôtures à l'exclusion des clôtures en fil de fer, les barrières, les châssis, les marquises, les trappes de cave et d'inspection, les grillages de tout genre, les chutes à charbon, les portes de voûte, les portes coupe-feu, les cloisons, les appareils de sauvetage ou tout travail de même nature; l'installation ou le montage de tels articles.

L'exécution des travaux décrits au premier alinéa, comprend la manutention reliée à l'exercice du métier pour fins d'installation immédiate et définitive.

10. Ferrailleur : Le terme « ferrailleur » désigne toute personne qui coupe, plie, cintre, attache, pose et assemble les tiges et treillis métalliques avec du fil de fer, des attaches ou par des procédés de soudage, dans la construction des coffrages, colonnes, poutres, dalles ou autres ouvrages analogues pour renforcer le béton.

L'exécution des travaux décrits au premier alinéa, comprend la manutention reliée à l'exercice du métier pour fins d'installation immédiate et définitive.

Groupe IV

Le groupe IV comprend le métier de ferblantier et le métier de couvreur.

11. Ferblantier : Le terme « ferblantier » désigne toute personne qui travaille la tôle d'une épaisseur maximale de 10 jauges (fer, cuivre, aluminium, acier inoxydable, et autre matière similaire) et, notamment :

- a) trace, fabrique et pose, sur les chantiers de construction, toutes sortes d'objets en métal en feuilles;
- b) fait le montage et la réparation de systèmes de ventilation, de climatisation, de chauffage à air chaud et de tout système pour l'évacuation de matières diverses, telles que copeaux, vapeurs, fumées ou poussières, pose les isolants intérieurs en rapport avec ces systèmes et met en place des appareils préfabriqués;
- c) fait tout autre travail analogue tel que le revêtement métallique de lanterneaux, de corniches, de coupe-feu et de solins; l'installation de gouttières et d'autres objets métalliques préfabriqués, tels que tablettes, casiers, cloisons, revêtements muraux, écrans, plafonds.

L'exécution des travaux décrits au premier alinéa, comprend la manutention reliée à l'exercice du métier pour fins d'installation immédiate et définitive.

12. Couvreur : Le terme « couvreur » désigne toute personne qui applique et pose sur les couvertures, des compositions d'asphalte, de gravier, de papier bardeau, des tuiles de grès ou d'autres produits similaires. Le travail comprend également la réparation et l'isolation de telles couvertures, y compris le coupe-vapeur, les membranes de toitures rapportées, les membranes d'imperméabilisation, ainsi que la pose de la tôle non soudée et non agrafée.

L'exécution des travaux décrits au premier alinéa, comprend la manutention reliée à l'exercice du métier pour fins d'installation immédiate et définitive.

Groupe V

Le groupe V comprend le métier de peintre, le métier de poseur de revêtements souples et le métier de calorifugeur.

13. Peintre : Le terme « peintre » désigne toute personne qui exécute :

- a) les travaux de préparation et de conditionnement des surfaces à l'intérieur et à l'extérieur de toute construction et leur revêtement d'une ou plusieurs couches de composés filmogènes en vue d'en assurer la protection et l'embellissement.

Le terme « composés filmogènes » désigne toute substance liquide ou gommeuse, naturelle ou synthétique, transparente, semi-transparente, opaque ou colorée, qui a pour propriété de former un film protecteur continu sur les surfaces;

- b) les travaux de revêtement de surface murale au moyen de papier tenture ou de tout autre matériau similaire, naturel ou synthétique, pré-encollé ou collé;
- c) les autres travaux comportant la pose de renforts, de coins de fer et d'accessoires, ainsi que le remplissage des joints de planches murales.

L'exécution des travaux décrits au premier alinéa, comprend la manutention reliée à l'exercice du métier pour fins d'installation immédiate et définitive.

14. Poseur de revêtements souples : Le terme « poseur de revêtements souples » désigne toute personne qui pose :

- a) les revêtements souples en vinyle, asphalte, caoutchouc, liège, linoléum ou tout autre matériau collé mais non cloué;
- b) des moquettes, des tapis et sous-tapis, à l'exclusion de tuiles acoustiques appliquées sur les murs et plafonds.

L'exécution des travaux décrits au premier alinéa, comprend la manutention reliée à l'exercice du métier pour fins d'installation immédiate et définitive.

15. Calorifugeur : Le terme « calorifugeur » désigne toute personne qui exécute, soit par aspersion ou toute autre méthode conventionnelle, les travaux d'isolation thermique suivants :

- a) i. isolation thermique de tout système de tuyauterie nouveau ou existant, qu'il s'agisse d'installation, de réparation ou de rénovation de tels systèmes, y compris l'application de tous les finis protecteurs;
- ii. tuyauterie servant au transport d'un fluide quelconque (eau chaude, eau froide, vapeur, gaz, huile, essence, ammoniacque, etc.);
- iii. tuyauterie et conduit pour la climatisation, la ventilation ou la réfrigération;
- b) isolation thermique de calorifères, de fournaies, de chaudières, de réservoirs et de tout autre appareil similaire, à l'exclusion du montage en briques des parois de chaudières.

Le calorifugeur peut également poser des isolants rigides ou semi-rigides.

L'exécution des travaux décrits au premier alinéa comprend la manutention reliée à l'exercice du métier pour fins d'installation immédiate et définitive.

Groupe VI

Le groupe VI comprend le métier de plâtrier, le métier de cimentier-applicateur, le métier de briqueteur-maçon et le métier de carreleur.

16. Plâtrier : Le terme « plâtrier » désigne toute personne qui :

- a) pose à la truelle ou à la machine des enduits calcaires, tels que plâtre, célanité, mortier, ciment, composition métallique, stuc ou autres succédanés;
- b) fixe les moulures d'arrêt des coins métalliques (chanfreins) ou autres, et les accessoires reliés à ces travaux;
- c) fait le tirage et le remplissage des joints de planches murales de gypse;
- d) exécute les travaux de moulures de plâtre et fait le coulage et la pose des ornements.

17. Cimentier-applicateur : Le terme « cimentier-applicateur » désigne toute personne qui :

- a) prépare et finit les surfaces de ciment sur les planchers, les murs, les trottoirs et les pavages;
- b) fait les revêtements unis ou l'ornementation en ciment;
- c) applique les durcisseurs et les scellants ou fait tout autre revêtement de nature semblable sur les planchers, les trottoirs, les pavages et autres travaux de routes à l'intérieur des tunnels;
- d) fait l'application et la finition d'imperméabilisation métallique, y compris la couche préservatrice et l'installation de membranes d'imperméabilisation.

Le travail sur les murs faisant suite au travail de parquets se limite, pour le cimentier-applicateur, à la hauteur de la plinthe.

18. Briqueteur-maçon : Le terme « briqueteur-maçon » désigne toute personne qui fait :

a) la taille, le sciage, la pose avec du mortier, du ciment ou autre adhésif quelconque, ainsi que le tirage des joints des pièces de maçonnerie suivantes :

- i. briques, pierres naturelles ou artificielles;
 - ii. briques acides, briques à feu, de plastic, de ciment ou de tout autre matériau réfractaire posé à la main ou par méthode pneumatique ou mécanique;
 - iii. carreaux de matériaux réfractaires;
 - iv. terres cuites (terra-cotta);
 - v. béton architectural préfabriqué;
 - vi. blocs de gypse, de béton ou de verre, blocs de matériaux composites, blocs d'agréats légers pour murs ou cloisons;
- b) la pose et la soudure des dispositifs d'ancrage, ainsi que la pose des isolants rigides à l'intérieur des murs et des cavités de maçonnerie.

19. Carreleur : Le terme « carreleur » désigne toute personne qui :

- a) taille et pose le marbre, le granit, le granito préfabriqué, l'ardoise, les carreaux céramiques vitrifiés ou émaillés, et autres matériaux similaires ou de substitution;
- b) installe des bandes, des lattes et des ancrages métalliques et divers mélanges granitiques;
- c) pose la base nécessaire aux ouvrages cités ci-dessus;
- d) polit à la main ou à la machine, à sec ou par voie humide, toute surface de granit, marbre ou tout autre matériau de même nature, et fait la cimentation et le masticage des interstices.

Groupe VII

Le groupe VII comprend le métier de mécanicien de chantier.

20. Mécanicien de chantier : Le terme « mécanicien de chantier » désigne toute personne qui :

- a) fait l'installation, la réparation, le réglage, le montage, le démontage et la manutention de la machinerie, y compris celle se rapportant aux allées de quilles; de convoyeurs et d'équipements installés de façon permanente; de portes automatiques et accessoires; de planchers ajustables pour recevoir la machinerie;
- b) fabrique des gabarits pour cette machinerie et ces équipements.

Groupe VIII

Le groupe VIII comprend le métier d'électricien.

21. Électricien : Le terme « électricien » désigne toute personne qui fait des travaux de construction, de réfection, de modification, de réparation et d'entretien d'installations électriques pour fins d'éclairage, de chauffage et de force motrice, y compris dans tous les cas les fils, câbles, conduits, accessoires, dispositifs et appareils électriques formant partie de l'installation elle-même et y étant reliés au raccordement de l'installation au réseau du service public ou du service municipal l'alimentant, lequel point de raccordement est au mur de l'édifice ou du bâtiment le plus rapproché de la ligne du service public.

Le terme « électricien » désigne également toute personne qui fait des travaux d'installation, de réfection, de modification, de réparation et d'entretien des divers systèmes de sécurité tels alarme-incendie, alarme-intrusion, carte d'accès et caméra vidéo.

Spécialité d'installateur de systèmes de sécurité : Le terme « installateur de systèmes de sécurité » désigne toute personne qui fait des travaux d'installation, de réfection, de modification, de réparation et d'entretien des divers systèmes de sécurité tels alarme-incendie, alarme-intrusion, carte d'accès et caméra vidéo, à l'exclusion des installations électriques définies au paragraphe 3 de l'article 2 de la Loi sur les installations électriques (L.R.Q., c. I-13.01).

Les travaux décrits dans la juridiction de l'installateur de systèmes de sécurité ne comprennent pas la pose des conduits et du câblage dans ces conduits, sauf pour les travaux nécessitant dans leur totalité moins d'une journée de travail et moins de 150 mètres de conduits et de pose de câblage à l'intérieur desdits conduits.

L'exécution des travaux décrits ci-dessus comprend la manutention reliée à l'exercice du métier pour fins d'installation immédiate et définitive. Remp D.1489-95, a. 6.

Groupe IX

Le groupe IX comprend le métier de tuyauteur, le métier de mécanicien en protection-incendie et le métier de frigoriste.

22. Tuyauteur : Le terme « tuyauteur » désigne toute personne qui fait dans un bâtiment ou construction, à l'exclusion des travaux d'aqueduc et d'égout et leurs embranchements, les travaux d'installation, de réfection, de modification, de réparation ou d'entretien des systèmes compris dans l'une ou l'autre des spécialités suivantes :

1) Spécialité du plombier : Relèvent de la spécialité du plombier :

a) les systèmes de plomberie, à savoir :

i. la tuyauterie, les appareils, accessoires et autres appareillages nécessaires à l'alimentation en fluides de ces systèmes;

ii. la tuyauterie, les appareils, accessoires et autres appareillages utilisés pour le drainage, l'égouttement et l'arrière ventilation des siphons dans ces systèmes;

b) la tuyauterie, les appareils et accessoires utilisés dans les installations telles que raffineries de pétrole, pompes à essence, lignes d'air, pipe-lines et arrosage.

2) Spécialité du poseur d'appareils de chauffage : Relèvent de la spécialité du poseur d'appareils de chauffage :

a) les systèmes de chauffage et de combustion comprenant la tuyauterie, les appareils, accessoires et autres appareillages nécessaires à la distribution des fluides ou à la production de la force motrice ou de la chaleur par ces systèmes;

b) la tuyauterie, les appareils et accessoires utilisés dans les installations telles que raffineries de pétrole, pompes à essence, lignes d'air, pipe-lines et arrosage.

L'exécution des travaux décrits au premier alinéa, comprend la manutention reliés à l'exercice du métier pour fins d'installation immédiate et définitive.

22.1 Mécanicien en protection-incendie : Le terme « mécanicien en protection-incendie » désigne toute personne qui fait, dans un bâtiment ou construction, à l'exclusion des travaux d'aqueduc et d'égout et leurs embranchements, les travaux d'installation, de réfection, de modification, de réparation ou d'entretien des systèmes de giclement automatique comprenant la tuyauterie, les appareils, accessoires et autres appareillages utilisés pour prévenir et combattre les incendies.

L'exécution des travaux décrits au premier alinéa, comprend la manutention reliée à l'exercice du métier pour fins d'installation immédiate et définitive.

22.2 Frigoriste : Le terme « frigoriste » désigne toute personne qui fait, dans un bâtiment ou construction, à l'exclusion des travaux d'aqueduc et d'égout et leurs embranchements, les travaux d'installation, de réfection, de modification, de réparation ou d'entretien des systèmes de réfrigération d'une capacité d'au moins un ¼ c.v. comprenant la tuyauterie, les appareils, accessoires et autres appareillages nécessaires à la distribution des fluides et à la production du froid par ces systèmes.

L'exécution des travaux décrits au premier alinéa, comprend la manutention reliée à l'exercice du métier pour fins d'installation immédiate et définitive.

Groupe X

Le groupe X comprend le métier de mécanicien d'ascenseur.

23. Mécanicien d'ascenseur : Le terme « mécanicien d'ascenseur » désigne toute personne qui fait l'installation, la réfection, la modification, la réparation et l'entretien d'un système de déplacement mécanisé, composé d'appareils, d'accessoires et autres appareillages, tels que les ascenseurs, monte-charge, escalators, échafauds volants, monte-pente, monte-plats, plateaux amovibles sur scènes de théâtre, trottoirs mouvants et autres appareils similaires généralement utilisés ou utilisables, pour le transport de personnes, d'objets ou de matériaux.

L'installation d'un système de déplacement mécanisé comprend de plus le raccordement électrique des appareils, des accessoires à partir de la boîte de débranchement du conduit principal (main line disconnection switch). L'installation comprend également l'opération d'un système temporaire ou non terminé, ainsi que l'opération d'un système terminé lorsque celui-ci est utilisé, à la demande de l'employeur en construction, pour le déplacement de ses salariés et de ses matériaux.

L'exécution des travaux décrits aux alinéas précédents, comprend la manutention reliée à l'exercice du métier pour fins d'installation immédiate et définitive.

Groupe XI

Le groupe XI comprend le métier de monteur-mécanicien (vitrier).

24. Monteur-mécanicien (vitrier) : Le terme « monteur-mécanicien (vitrier) » désigne toute personne qui fait l'installation et la réparation d'ouvrages, permanents ou non, se rapportant à l'industrie du verre plat et de tous autres ouvrages similaires faits de métaux ou de matériaux de substitution, notamment, l'installation et la réparation de toutes sortes de vitres et leur encadrement, de panneaux à tympan, d'objets d'ornementation ou de décoration, de revêtements préfabriqués, de murs rideaux, de portes, de fenêtres, de devantures et autres ouvrages similaires composés de métal en feuilles ou en moulure et

posés avec une base adhérente ou autrement, mais seulement, dans le cas d'ouvrages constitués de matériaux autres que du verre, lorsqu'ils sont accessoires ou secondaires à la pose ou au montage de verre plat, lorsqu'ils sont reliés aux ouvertures du bâtiment, et lorsqu'ils sont utilisés comme substitut du verre.

L'exécution des travaux décrits au premier alinéa, comprend la manutention reliée à l'exercice du métier pour fins d'installation immédiate et définitive. Aj D.937-97, a. 2.

ANNEXE 3

LISTE DES CENTRES DE FORMATION PROFESSIONNELLES QUI ONT OFFERT AU MOINS UN PROGRAMME DE FORMATION LIÉ À L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION DE 2003 À 2007²⁰

Source : <http://www.inforoutefpt.org/>

(CIMIC) Centre intégré de mécanique industrielle de la Chaudière

Avion Québec, Collège Technique

C.F.P. en métallurgie de Laval

C.E.F.P.A. (Pavillon Bégin)

C.F. en montage de lignes

C.F.M.V.L. Centre de formation en mécanique de véhicules lourds de St-Romuald

C.F.P. Anjou

C.F.P. C.-E.-Pouliot

C.F.P. Carrefour Formation Mauricie

C.F.P. Châteauguay Valley

C.F.P. Compétence Rive-Sud

C.F.P. d'Amqui

C.F.P. Daniel-Johnson

C.F.P. de Charlevoix (Pavillon Les Cimes)

C.F.P. de Charlevoix (Pavillon Saint-Aubin)

C.F.P. de Châteauguay

C.F.P. de la Pointe-du-Lac

C.F.P. de Lachine Pavillon Dalbé-Viau

C.F.P. de Lévis

C.F.P. de Matane

C.F.P. de Neufchâtel

C.F.P. Dolbeau-Mistassini

C.F.P. du Fleuve-et-des-Lacs

C.F.P. du Fleuve-et-des-Lacs (Trois-Pistoles)

C.F.P. EMOICQ

C.F.P. Gérard-Filion

C.F.P. Jonquière (Édifce du Royaume)

C.F.P. Le Chantier

C.F.P. Le Tremplin

C.F.P. Mont-Joli-Mitis

²⁰ Voir document Excel : « A SUIVRE - ÉCOLES QUI OFFRENT PROGR CCQ.xls »

C.F.P. Nova
C.F.P. Paspébiac-Bonaventure
C.F.P. Pavillon technique
C.F.P. Pavillon-de-l'Avenir
C.F.P. Pierre-Dupuy
C.F.P. Pozer
C.F.P. Roberval
C.F.P. Wilbrod-Bherer
C.F.P.O (Centre de formation professionnelle de l'Outaouais)
Centre André Morissette
Centre Bernard-Gariépy
Centre de F.P. de la Jamésie
Centre de Formation des Métiers de l'Acier
Centre de formation en conduite d'engins de chantier et de grues (Atelier-école Les Cèdres)
Centre de formation Harricana
Centre de formation professionnelle (Montérégie)
Centre de formation professionnelle de Cowansville
Centre de formation professionnelle Mont-Laurier
Centre de formation professionnelle Qualitech
Centre de formation professionnelle Relais de la Lièvre-Seigneurie (Pavillon Relais de la Lièvre)
Centre de formation Rimouski-Neigette
Centre de formation Vision 20-20
Centre d'études professionnelles
Centre form. prof. Lac-Abitibi
Centre intégré de formation en métallurgie
Centre La Croisée
Centre l'Envol
Centre national de conduite d'engins de chantier (Pavillon St-Jean-Chrysostome)
Centre Paul-Rousseau
Centre Performance Plus
Centre Polymétier
Centre Samuel-De Champlain
CFP en métallurgie
CFP Paul-Gérin-Lajoie
CIMME
Cowansville Vocational Education Training Centre
École nationale de camionnage et équipement lourd (E.N.C.E.L.)
École Polymécanique de Laval
École professionnelle de métiers
École professionnelle de Saint-Hyacinthe - Pavillon Brouillet
École professionnelle de Saint-Hyacinthe - Pavillon central)
Institut technique Aviron de Montréal
Métiers de la construction de Montréal

Métiers de l'équipement motorisé de Montréal

Métiers du Sud-Ouest-de-Montréal

C.F.P. A.-W.-Gagné

Centre de formation professionnelle 24-Juin

Centre de formation professionnelle des Moulins

Centre de formation professionnelle Lennoxville

Centre d'excellence en formation industrielle (Estrie)

Pavillon de l'Argile

Pavillon Montcalm

ANNEXE 4

DÉFINITION DES TERMES DU RAPPORT D'ENQUÊTE – LA RELANCE AU SECONDAIRE EN FORMATION PROFESSIONNELLE 2006

- **Personnes diplômées visées par l'enquête** Sont considérées comme des « personnes diplômées visées par l'enquête » toutes les personnes titulaires d'un *diplôme d'études professionnelles* (DEP) ou d'une *attestation de spécialisation professionnelle* (ASP) qui ont obtenu leur diplôme entre le 1er septembre 2004 et le 31 août 2005. L'enquête de 2006 porte donc sur la promotion de l'année scolaire 2004-2005.
- **Taux de réponse** Rapport, exprimé en pourcentage, entre le nombre de personnes diplômées visées par l'enquête qui ont répondu au questionnaire et l'ensemble des personnes diplômées visées par l'enquête.
- **En emploi** Sont dites « en emploi » les personnes diplômées visées par l'enquête qui ont déclaré travailler à leur compte ou pour autrui, sans étudier à temps plein.
- **À la recherche d'un emploi** Sont dites « à la recherche d'un emploi » les personnes diplômées visées par l'enquête qui ont déclaré se chercher un emploi, sans être aux études ni être déjà en emploi.
- **Aux études** Sont dites « aux études » les personnes diplômées visées par l'enquête qui ont déclaré soit étudier à temps plein, soit étudier à temps partiel sans avoir d'emploi.
- **Personnes inactives** Sont considérées comme des « personnes inactives » les personnes diplômées visées par l'enquête qui ont déclaré ne pas avoir d'emploi, ne pas en chercher et ne pas être aux études.
- **Taux de chômage** Rapport, exprimé en pourcentage, entre le nombre de personnes diplômées à la recherche d'un emploi et l'ensemble de la population active (constituée uniquement des personnes en emploi et de celles à la recherche d'un emploi).
- **À temps plein** Sont dites « à temps plein » les personnes diplômées en emploi qui travaillent, de façon générale, 30 heures ou plus par semaine.
- **À temps partiel** Sont dites « à temps partiel » les personnes diplômées en emploi qui travaillent, de façon générale, moins de 30 heures par semaine. La proportion des personnes diplômées qui travaillent à temps partiel s'obtient en soustrayant de 100 % la proportion des personnes diplômées qui sont « à temps plein ».
- **Durée de recherche** Nombre moyen de semaines, calculé à partir de la fin des études, qu'ont pris les travailleuses et les travailleurs à temps plein pour trouver un premier emploi qu'ils considèrent comme un emploi d'importance.
- **Salaire hebdomadaire brut moyen** Salaire brut moyen gagné par les travailleuses et les travailleurs à temps plein au cours d'une semaine normale de travail. Depuis 1999, les données concernent uniquement les personnes diplômées qui travaillent pour autrui.
- **En rapport avec la formation** Sont dits avoir un emploi « en rapport avec la formation » les travailleurs et les travailleuses à temps plein qui jugent que leur travail correspond à leurs études.

ANNEXE 5

PLAN D'ANALYSE QUANTITATIVE PRÉLIMINAIRE

Informations de base

ID (numéro permettant d'identifier un individu anonymisé) : Information essentielle pour fusionner des fichiers ne couvrant qu'une seule année ou un seul métier. Si le fichier de la CCQ est construit sur une base longitudinale regroupant toute les informations sur une individu (toutes les cartes de l'individu pour les 11 années à l'étude), un # ID ne sera pas nécessaire.

SEXE : Permet de vérifier les différences en termes de nouvelles entrées et de départs par métier entre H/F.

NAIS : Permet de vérifier les différences en termes de nouvelles entrées et de départs par métier en fonction de l'âge (si on retrouve différence H/F en fonction de l'âge, on pourrait créer 4 catégories d'analyse (ex : 18-34F/35+F/18-34H/35+H)).

ENTRÉE : 1^{re} année d'inscription aux fichiers de la CCQ.

SORTIE : Dernière année d'inscription au fichier de la CCQ.

Information à fournir pour chaque année (de 1996 à 2006)

ID : #CCQ, NAS ou tout autre # séquentiel permettant de suivre l'individu sur la période 1996-2006

METIERS : Code administratif à trois caractères – plusieurs mentions possibles

DIPLÔMES : Code administratif MELS - plusieurs mentions possibles

STATUT : Apprenti, compagnon ou occupation

RA : Région administrative (17 catégories)

RRES : Région de domicile (33 catégories?)

RTRAV : Région de placement (11 catégories?)

NB_H : Nb d'heures travaillées (pour l'année)

REV : Revenu annuel – construction

→Faudrait faire la même demande à Emploi-Québec sur les mêmes informations hors-construction si on veut étudier la dynamique pour l'ensemble des personnes qui ont une formation en construction.

→L'ensemble de ces variables serviront à documenter :

Le nombre RÉEL de femmes et d'hommes oeuvrant dans le secteur de la construction par année, peu importe le nombre de cartes de compétence détenues par un même individu.

Vérifier si on retrouve une différence H/F en termes de nombre de cartes de compétence obtenues.

Les types de départs :

- est-ce un transfert de profession ;
- un passage d'apprenti à compagnon ;
- un départ réel de l'industrie.

Les facteurs qui peuvent expliquer les départs (salaire comparativement moins intéressant dans une région X ou pour les F du secteur, différences H/F en termes de taux horaires, obligation de se déplacer pour travailler, etc.).

ANNEXE 6

QUESTIONS FORMULÉES AU DÉBUT DU PROJET DE RECHERCHE ET QUI POURRAIENT SERVIR À ÉLABORER LES GRILLES D'ENTREVUES²¹

LA FORMATION DES CANDIDATES

- 1) Quels étaient les objectifs relatifs au nombre de femmes à former lors de l'implantation du PAÉ?
- 2) Les objectifs du PAÉ ont-ils été atteints?
- 3) Le caractère optionnel de la M7 (5 places réservées aux femmes dans 5/7 écoles) a-t-il aidé, nuit ou n'a eu aucune incidence sur le nombre de femmes formées dans les métiers de la construction?
- 4) De 1996 à 2005, l'écart entre la proportion de femmes et d'hommes qui s'inscrivent dans une formation associée au secteur de la construction s'est-il creusé, restreint ou est-il demeuré semblable?
- 5) Quelle a été la portée et l'impact des mesures de sensibilisation / d'attraction de l'intérêt des Fs sur leur arrivée en formation?
- 6) Quelle est l'ampleur et la pertinence de la participation des différents acteurs du milieu à l'attraction des Fs en formation – en quoi arrivent-ils à susciter l'intérêt des filles pour les métiers de la construction?
 - 6a) Mesures MELS – Pourquoi ne sont-elles pas appliquées?
 - 6b) En 2003, la CCQ mentionnait la mise en place d'une TABLE DE CONCERTATION CCQ – CFPIC – qu'est-elle devenue?
- 7) D'autres interventions en matière de formation seraient-elles nécessaires / lesquelles?

L'ACCÈS À L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

- 8) A-t-on atteint les objectifs visés lors de l'implantation du PAÉ : 2000 femmes pour l'an 2000 – calculé sur une volonté que les femmes constituent 2 % de la main-d'œuvre active de l'industrie?
- 9a) En 2006, peut-on parler d'un meilleur accès à l'industrie pour les Fs qu'en 1996?

²¹ Ces questions ont été formulées avant la compilation des données présentées dans le rapport d'étape.

9b) Les diplôméEs arrivent-elles à intégrer l'industrie dans des proportions comparables à la proportion de diplômés qui intègrent l'industrie?

10) Quelle est la pertinence (l'incidence de l'application/de l'utilisation) des mesures mises en place par la CCQ relatives à l'accès des Fs à l'industrie :

10a) M8 – Rendre disponibles des listes d'entreprises désireuses d'embaucher des femmes?

10b) M9 – Prioriser les références de femmes aux employeurs?

10c) M10 – Assouplir la réglementation pour faciliter la délivrance d'un certificat de compétences aux femmes (150 heures)?

11) Quelles sont les contraintes propres à l'ACCÈS à l'industrie de la construction...

11a)...tous sexes confondus?

11b)...propres aux femmes?

12) Qu'est-ce qui pourrait être fait par les différents acteurs du milieu pour restreindre les contraintes propres aux femmes?

LE MAINTIEN DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

13a) En 2006, les femmes ont-elles proportionnellement plus de difficultés à se maintenir dans le secteur que les hommes?

13b) De 1995 à 2006, cet écart a-t-il diminué, crû ou est-il demeuré semblable?

14a) Y a-t-il des différences dans les conditions de travail dans l'industrie pour les hommes et pour les femmes?

14b) Les différences de conditions de travail H/F dépassent-elles les différences entre les corps de métier et ont-elles un impact sur le maintien des Fs en emploi dans l'industrie?

14c) L'allégeance syndicale et le secteur d'activité (résidentiel, commercial, etc.) sont-ils moins, autant ou plus liés aux différences H/F sur les départs que le corps de métier, le salaire ou le nombre d'heures travaillées?

15) Par rapport à la M10 (150 heures) visant l'accès à l'industrie, peut-on dire que la M14 (réduire le nb d'heures pour le renouvellement du CC) a moins, autant ou plus d'effets sur la rétention des Fs dans l'industrie?

16) Outre la M14, y a-t-il eu un réel travail de réalisé par les acteurs du milieu pour assurer le maintien des femmes dans l'industrie?

MESURE D'ACCÈS À L'EMPLOI ET MESURES D'ÉGALITÉ DES CHANCES

17a) Dans l'état actuel des choses, serait-il nécessaire d'appliquer la M15 (obligation d'employer des femmes par les employeurs de 10+)?

17b) Y a-t-il consensus à ce sujet dans le secteur? Pourquoi?

18) Dans cette perspective, que pensez-vous de la M17 (Fs dans comités dans processus de sélection)?

19) Par comparaison, d'autres mesures « d'égalité des chances » telles la M16 et la M18 (sensibilisation des partenaires / révision des textes) vous apparaissent-elles...

19a) ...plus efficaces pour aider les femmes à accéder et à se maintenir dans l'industrie?

19b) ...plus facile à faire accepter par les différents acteurs de l'industrie?

20) Quelle devrait-être l'implication des syndicats et des associations d'employeurs dans l'aide à l'accès à l'emploi et au maintien dans l'industrie pour les femmes? Devraient-ils être plus, autant ou moins actifs que maintenant dans le référencement et la sensibilisation du milieu?

21) Est-ce que d'autres actions devraient être envisagées? Lesquelles / Pourquoi?

AUX REPRÉSENTANTS DE LA CCQ

22) Documenter les actions prises pour mettre en œuvre chacune des mesures du PAÉ (Intro, IV)